
TULEVAISUUDEN OSAAMISTARPEET VARASTOALALLA

Varastoalan ammatillisten tutkintojen ja niiden perusteiden kehittäminen



Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö

Teknologiaosaamisen johtamisen koulutusohjelma

Visamäki, syksy 2013

Heli Halonen



VISAMÄKI

Teknologiaosaamisen johtamisen koulutusohjelma

Tekijä

Heli Halonen

Vuosi 2013**Työn nimi**

Tulevaisuuden osaamistarpeet varastoalalla

TIIVISTELMÄ

Tämä selvitystyö on tehty tilaustyönä Opetushallitukselle vuoden 2013 alussa. Selvitystyön tavoitteena on osaltaan tukea Opetushallitusta tutkintojen uudistamistyössä syksystä 2013 alkaen. Työn tarkoituksena oli selvittää varastoalan osaamistarpeet lyhyellä ja pitkällä aikavälillä tulevaisuudessa. Lisäksi oli tarkoitus selvittää jatkumo varastoalan toisen asteen eri tutkintojen välillä.

Taustatietoina työssä käytettiin aiemmin tehtyjä opinnäytetöitä, hankeraportteja sekä kirjallisuutta, jotka liittyivät varastoalaan, osaamisen kehittämiseen ja tulevaisuuden ennakointiin. Erityisesti Etelä-Suomessa vuosina 2009–2012 toteutettu hanke ESLog ja siihen liittyvät opinnäytetyöt antoivat hyvää vertailutietoa selvitystyöhön.

Selvitystyössä käytettiin laadullisia tutkimusmenetelmiä, kuten kaikille avoin kysely varastoalan osaamistarpeista ja koulutusten kehittämisestä. Lisäksi valitut ja vapaaehtoiset varastoalan asiantuntijat haastateltiin puhelimitse.

Perusvarastotoimintojen osaamisen lisäksi erityisesti tietotekniikka- ja kielitaitojen osaamistarpeet korostuvat tulevaisuudessa varastotyöntekijöillä. Varaston lähiesimiesten osaamistarpeet kohdistuivat enemmän työnjohdollisiin tietoihin ja taitoihin, kuten perehdyttämiseen ja työturvallisuusasioihin. Varastopäälliköillä osaamistarpeet kohdistuivat enemmän strategia- ja henkilöstöjohtamisen taitoihin. Esimiestasoilla nousivat myös tietotekniikka- ja kielitaitojen lisäksi erilaisten tietojärjestelmien osaaminen vahvasti esille.

Haastateltavat ehdottivat, että tutkintoihin lisättäisiin enemmän valinnaisuutta, että olisi mahdollista opiskella sekä logistiikkaan, varastoalaan että yritysten omaan toimialaan liittyviä tutkinnonosia. Varastoalan imagon kohotusta myös kaivattiin, koska tulevaisuudessa alalla tarvitaan enemmän moderneja moniosaajia.

Avainsanat Varastoala, logistiikka, varastotoiminnot, osaamisen kehittäminen, toisen asteen koulutus, näyttötutkinnot

Sivut

76 s. + liitteet 19 s.

VISAMÄKI

Strategic Leadership of Technology-based Business

| | | |
|-----------------------------------|---|------------------|
| Author | Heli Halonen | Year 2013 |
| Subject of Master's thesis | Knowledge and skills needed at warehouses in the future | |

ABSTRACT

This thesis has been ordered by Finnish National Board of Education and written at the beginning of year 2013. The object of this thesis is to support F.N.B.E. in its' renewal work of vocational qualifications from fall 2013 onwards. The aim of the thesis was to clarify knowledge and skills needed at warehouses in short and long period of time. The additional aim was to find out the continuum from the upper secondary level qualifications to another at the warehouse industry.

Previous theses, project reports and literature of logistics, knowhow development and future were used as background information in this thesis. Especially project ESLog (executed during years 2009-2012 in Southern Finland) and theses related to it provided proper comparison information to this thesis.


The qualitative research methods, such as open to all questionnaire of knowhow needs and training development at warehouse industry, were used for this thesis. Additionally, chosen and voluntary professionals of warehouse industry were interviewed over the telephone.

Besides basic warehouse procedure skills, especially IT and language skills were emphasized for warehouse workers in the future. The knowhow and skills of warehouse foremen focused more on supervising knowledge and skills, such as work orientation and work safety issues. The knowledge and skills needed for warehouse managers focused more on strategy and human resource management. On management levels the knowledge and usage skills of different ERP-systems were emphasized in addition to the IT and language skills.

Interviewed persons suggested that warehouse qualifications should include more voluntary parts, so that it would be possible to study logistics, warehousing, and the business field of the companies involved. Also image improvement of warehouse industry was missed, because there will be a need for more modern, multi-skilled workers at the warehouses in the future.

Keywords Warehousing, logistics, warehouse procedures, knowledge and skills development, upper secondary level education, competence-based qualifications for adults

Pages 76 p. + appendices 19 p.



SISÄLLYS

| | | |
|---------|--|----|
| 1 | JOHDANTO..... | 1 |
| 2 | TUTKIMUKSEN VIITEKEHYS..... | 3 |
| 2.1 | Varastotoiminnot yrityksissä..... | 3 |
| 2.1.1 | Tavaran vastaanotto ja tarkastaminen | 6 |
| 2.1.2 | Tavaran säilyttäminen | 6 |
| 2.1.3 | Tavaran keräily..... | 6 |
| 2.1.4 | Tavaran lähettäminen | 7 |
| 2.1.5 | Inventointi..... | 7 |
| 2.1.6 | Varastokirjanpidon ylläpito | 7 |
| 2.1.7 | Erilaisten työkoneiden ja -välineiden käsittely- ja huoltotoiminnot..... | 7 |
| 2.1.8 | Muut varastotoiminnot/palvelut | 8 |
| 2.2 | Osaamisen kehittäminen | 8 |
| 2.2.1 | Varastoalan tutkimukset..... | 13 |
| 2.3 | Tulevaisuuden ennakkointi | 14 |
| 2.3.1 | Varastoalan tulevaisuuden näkymät | 18 |
| 3 | TUTKIMUKSEN TAVOITE..... | 20 |
| 4 | TUTKIMUSMENETELMÄT | 21 |
| 5 | KYSELYN JA HAASTATTELUIEN TULOKSET..... | 24 |
| 5.1 | Kyselyn tulokset..... | 24 |
| 5.1.1 | Vastanneiden taustatiedot..... | 24 |
| 5.1.2 | Osaamistarpeet nyt ja tulevaisuudessa | 35 |
| 5.1.3 | Varastotyöntekijöiden osaamistarpeet..... | 38 |
| 5.1.3.1 | Yhteenveto varastotyöntekijöiden osaamistarpeista..... | 45 |
| 5.1.4 | Varaston tiimi/vuoroesimiesten osaamistarpeet | 46 |
| 5.1.4.1 | Yhteenveto varaston tiimi/vuoroesimiesten osaamistarpeista..... | 54 |
| 5.1.5 | Varaston päälliköiden/johtajien osaamistarpeet | 55 |
| 5.1.5.1 | Yhteenveto varaston päälliköiden/johtajien osaamistarpeista..... | 63 |
| 5.1.6 | Varastoalan koulutuskokemukset | 64 |
| 5.1.7 | Ehdotukset koulutusten kehittämiseksi | 66 |
| 5.1.8 | Vapaa palaute | 69 |
| 5.2 | Haastattelujen tulokset | 70 |
| 6 | JOHTOPÄÄTÖKSET | 73 |
| 7 | POHDINTA..... | 75 |
| | LÄHTEET | 77 |

| | |
|---------|--|
| Liite 1 | Kysymykset ZEF® arviointikoneessa |
| Liite 2 | Kyselyn avoimet sanalliset vastaukset |
| Liite 3 | Haastattelulomake varastoalan asiantuntijoille |
| Liite 4 | Haastatellut asiantuntijat |

1 JOHDANTO

Maailma muuttuu yhä nopeutuvassa tahdissa ja sen mukana myös yritysten eri toiminnot. Yritysten logistiikkatoiminnot, kuten kuljetukset ja varastointi, ovat viime vuosikymmeninä muuttuneet välttämättömistä ”pakko hoitaa kaiken muun ohessa” -toiminnoista parhaimmillaan yrityksen avaintoiminnoiksi. Toiminnan tulee olla erilaisten yritysten varastoissa sen avainprosesseja, kuten tuotantoa tai myyntiä tehokkaasti tukevia ja palvelevia. Varastotoimintojen tulee nykyisin olla myös kustannustehokkaasti toteutettuja ja johdettuja, jotta yritys saisi myös sieltä kustannusetuja yhä kiristyvässä kansainvälisessä kilpailussa.

Liiketoimintaympäristön muuttuessa myös henkilöstön osaamistarpeet ja -vaatimukset muuttuvat, ja yleensä kasvavat. Yritysten työntekijöiden on ollut pakko muuttua muutosten mukana erittäin taitaviksi monialaosajiksi. Kansainvälisesti toimivissa toimitusketjuissa ja verkostoissa sekä niissä toimivissa yrityksissä tarvitaan hyvin monipuolista osaamista useasta kielitaidosta mitä erikoisimpiin ammatillisiin erikoistietoihin ja -taitoihin.

Opetushallitus tilasi tämän selvitystyön JAKK liikelaitokselta joulukuun loppuun 2012 ja selvitystyön raportin piti olla valmiina kesäkuun 2013 loppuun mennessä. Selvityksen tekijä työskenteli tuolloin varastoalan kouluttajana JAKKissa.

Tämä tilattu selvitystyö pitää sisällään varastoalan toisen asteen ammatillisten tutkintojen ja niiden perusteiden kehittämisen tueksi tehtävän tulevaisuuden osaamistarpeiden kartoituksen. Osaamistarpeet tuli selvittää lyhyellä aikavälillä (noin kaksi vuotta eteenpäin) ja pitkällä aikavälillä (noin 10 vuotta eteenpäin). Selvitystyöllä haluttiin selkeyttää jatkumoa eri varastoalan tutkintojen välillä (perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkinto) ja sitä, että tutkinnot erotuisivat toisistaan riittävästi. Varastoalan tutkintoja koulutetaan pääasiallisesti toisen asteen oppilaitoksissa sekä nuoriso- että aikuiskoulutuspuolilla.

Osaamistarpeiden kartoitus tehtiin kaikille julkisella, avoimella kyselyllä ZEF® arviointikoneella. Se suunnattiin pääasiassa varastoalan ammattilaisille, muun muassa varastoalan tutkinnon suorittaneille, erilaisten yritysten varastojen työntekijöille ja esimiehille sekä koulutusorganisaatioissa varastoalan koulutusten kanssa tekemisissä olevalle henkilöstölle.

Kyselyn tuloksia vahvistettiin pyytämällä valituilta ja vapaaehtoisilta varastoalan ammattilaisilta henkilökohtaisia haastatteluja. Asiantuntijoita pyydettiin ympäri Suomea vähintään kolme henkilöä kolmesta eri viiteryhmästä; eli varastoalan tutkinnon suorittaneita opiskelijoita, yritysten varasto-työntekijöitä ja esimiehiä sekä oppilaitosten edustajia (pääasiassa varastoalan kouluttajia).

Loppuraportti selvitystyöstä luovutettiin Opetushallitukselle elokuussa 2013, jotta tutkintojen uudistamistyö saadaan käyntiin syksyn 2013 aikana.

Tämän työn toisessa luvussa esitellään tutkimuksen viitekehystä, johon kuuluvat varastotoiminnot, osaamisen kehittäminen ja tulevaisuuden ennakointi. Kolmannessa luvussa kerrotaan tutkimuksen tavoite ja neljännessä luvussa kerrotaan työssä käytetyistä tutkimusmenetelmistä. Viides luku esittelee kyselyn ja haastattelujen tulokset. Kuudennesta luvusta löytyvät työn pohdinta ja seitsemänneistä johtopäätökset. Lähteet ja liitteet, joihin kuuluvat mm. kyselyn vapaat vastaukset, löytyvät työn viimeisiltä sivuilta.

2 TUTKIMUKSEN VIITEKEHYS

Tässä kappaleessa esitellään tutkimuksen viitekehys.

Tulevaisuuden osaamistarpeet varastoalalla -selvitystyön viitekehys kohdistui varastotoimintoihin yrityksen logistisina toimintoina, osaamisen kehittämiseen yrityksissä ja koulutusorganisaatioissa sekä tulevaisuuden ennakointiin yleisesti sekä erityisesti varastoalalla.

Opetushallitus on toteuttanut samanlaisen selvitystyön ”Varastoalan osaamistarpeet” vuonna 2007 Turun ammatti-instituutilla. Tämän aiemman selvitystyön perusteella Logistiikan perustutkinnon perusteet päivitettiin vuonna 2009.

Vuosina 2009–2012 on toteutettu laaja hanke Etelä-Suomen logistiikkakeskusjärjestelmän (ESLog) kehittämistä ja varastoalasta on tehty viimeisten vuosien aikana useita opinnäytetöitä ammattikorkeakouluissa ja yliopistoissa

2.1 Varastotoiminnot yrityksissä

”Logistiikka on materiaali-, tieto- ja pääomavirtojen, hankinnan, tuotannon, jakelun ja kierrätyksen, huolto- ja tukipalvelujen, **varastointi**-, kuljetus- ja muiden **lisäarvopalvelujen** sekä asiakaspalvelun ja –suhteiden kokonaisvaltaista johtamista ja kehittämistä.” (Karrus 2001, 13)

”Varastoksi voidaan katsoa miltei mikä hyvänsä paikka, jossa tavara seisoo milloin mistäkin syystä, lyhyemmän tai pitemmän aikaa.” (Hokkanen, Karhunen & Pouri 2004, 140)

Perinteisesti, vuosikymmeniä sitten varastoa on pidetty vanhentuneiden tuotteiden ja valitettavasti myös vähemmän ammattitaitoisen henkilöstön, ns. epäkurantin sijoituspaikkana. Nykyaikaisesti hoidetuissa varastoissa tämä ei pidä enää paikkaansa, vaan varastot ja niiden toiminnot ovatkin monessa yrityksessä ydintoimintaa, jossa tehdään hyvää tulosta ja toimitaan hyvin modernien teknisten koneiden ja laitteiden kanssa kansainvälisissä toimitusketjuissa.

Sakki (2001, 81) väittää, että varastot eristävät yrityksen muista yrityksistä ja ympäristöstänsä toimitusketjuissa. Hänen mielestään tieto kulutuksesta ja sen muutoksista kulkee toimitusketjuissa eteenpäin sitä hitaammin mitä suurempia varastot ovat. Yrityksissä kannattaakin tarkkaan miettiä mitä varastoidaan, missä ja kuinka paljon.

Erilaisista yrityksistä löytyy monenlaisista syistä monta erilaista varastoa. Yleensä varastot jaetaan kaupan tai teollisuuden varastoihin yrityksen toimialan mukaan. Yrityksissä voidaan varastoida raaka-aineita tuotannon tarpeisiin, tuotannosta löytyy puolivalmisteverastoja eri työvaiheiden väliltä (keskenäinen tuotanto) sekä valmiita lopputuotteita varastoidaan ennen kuin ne lähetetään ostajille.

Monista yrityksistä löytyy myös työväline-, varaosa- ja käyttötarvikevarastoja (kuten pakkaustarvikkeita ja poltto/voiteluaineita erilaisiin koneisiin).

Yrityksissä varastoidaan monesta eri syystä:

- kuljetusten yhdistämiseksi ja kuljetuskustannusten pienentämiseksi
- tuotannon jatkuvuuden turvaamiseksi
- tuotannon erilaistamiseksi
- suurien ostoerien varastoimiseksi (paljousalennukset ostoista)
- toimitusten varmistamiseksi (esimerkiksi pitkät toimitusajat tai rajatut, vähäiset raaka-ainelähteet)
- asiakaspalvelun ylläpitämiseksi tai parantamiseksi
- kysynnän ja tarjonnan vaihtelujen tasaamiseksi
- aika- ja tilaerojen tasaamiseksi myyjän ja ostajan välillä
- epävarmuudelta suojautumiseksi (myynti/kysyntä/tuotantoennusteet)
- puskuriksi erilaisten kriittisten rajapintojen välillä (valmistaja-kuljetusliike-tukkuliike-loppuasiakas)
- JOT/JIT-toimintatapojen tukemiseksi
- pienempien kokonaiskustannuksien tavoittelemiseksi toimitusketjuissa

Kun yritys suunnittelee varastotoimintojaan, niin sen tulee päättää varastoiko se materiaalinsa ja tuotteensa itse vai antaa nämä tehtävät ulkopuolisille varastointipalveluja tarjoaville yrityksille, kuten vuokravarastoille, kuljetus/huolintayrityksille tai erilaisille terminaaleille. (Karhunen, Pouri & Santala 2004, 29)

Varastot voivat täten sijaita toimitusketjujen eri kohdissa, kuten

- tuotteiden valmistajilla tuotannon yhteydessä
- tukkuvarastoissa tukkukauppiaille
- myyntivarastoissa myymälöiden yhteydessä
- turva- eli varmuusvarastoissa raaka-ainetoimittajilla tai valmistajilla
- terminaalivarastoissa yleensä kuljetus/huolintaliikkeissä ja
- tullivarastoissa

Kun varastojen sijainnit ja tuotteiden määrät näissä varastoissa on optimoitu, tuottavat varastot logistisiin ketjuihin lisäarvoa.

Yritysten kilpailuetu luodaan päätöksissä, joissa päätetään mitä missäkin tehdään, varastoidaan ja kuljetetaan sekä miten tämä kaikki tehdään. Koska usein logistiikasta aiheutuvat kustannukset (osto-, kuljetus-, varastointi-, jakelu- ja ohjauskustannukset) ovat huomattavasti suurempia kuin esim. tuotteiden valmistuskustannukset, ovat nämä päätökset tärkeitä yritysten kilpailukyvyille. (Karhunen ym. 2004, 29)

Logistiikan ja tuotannon merkitys kasvaa, kun tuotteiden elinkaaret lyhenevät. Tämä lisää komponenttien ja osien vanhentumisriskiä. Tuotannon järjestämisellä ja logistisilla valinnoilla on globaaleilla markkinoilla suuri merkitys siinä, että oikea määrä tuotteita on oikeassa paikassa oikeaan aikaan. (Pastinen, Mäntynen & Koskinen 2003, 13)

Hokkasen ja Virtasen (2012, 164) mukaan varastoinnista aiheutuu erilaisia kustannuksia, kuten

- vaihto-omaisuuden kokonaiskustannus (eli varastoivat tuotteet sekä pääoman korko, vaihtoehtoisinvestointi ja inflaatio huomioiden)
- tilakustannukset (tontti, kiinteistökustannukset)
- työvoimakustannukset (työntekijöiden palkat erilaisine maksuineen)
- kalustokustannukset
- sisäiset kuljetukset
- hävikki (tuotteiden pilaantuminen, epäkuranttius, häviäminen)
- vakuutukset (mm. tuotteet, tilat ja henkilöstö)
- puutekustannukset (mukaan lukien ylimääräinen työ ja myynnin menetys).

Varastotoiminnot eroavat toisistaan oleellisesta ja vaativat erilaisia ammattitaitoja ja -tietoja.

Yleisesti varastotoimintoihin lasketaan:

- tavaran vastaanotto ja tarkastaminen
- tavaran hyllyttäminen ja säilyttäminen
- tavaran keräily
- tavaran lähettäminen
- inventointi
- varastokirjanpidon päivittäminen ja ylläpitäminen
- erilaisten työkoneiden ja -välineiden käsittely- ja huoltotoiminnot

Näiden lisäksi varastoissa tarvitaan monesti kielitaitoa ja asiakaspalvelutaitoja, etenkin jos varastoissa vierailee säännöllisesti asiakkaita, kuten esimerkiksi rakennustavara-, huonekalu- ja kodinkoneliikkeiden noutovarastoissa. Varastojen esimiehet (vuoro- ja tiimipäälliköt, varasto- ja logistiikkapäälliköt) tarvitsevat myös erilaisia johtamistaitoja, kuten esimerkiksi henkilöstöjohtamista ja strategista johtamista.

Seuraavassa on avattu hieman tarkemmin mitä kaikkia toimenpiteitä kuuluu eri varastotyövaiheisiin ja -toimintoihin. Näissä on hyvin usein erilaisia yrittyskohtaisia vaihteluja ja ohjeistuksia. Tekstissä on pääsääntöisesti mukailtu Opetushallituksen määräyksiä varastoalan tutkinnoista.

2.1.1 Tavarán vastaanotto ja tarkastaminen

Tässä varastotyövaiheessa työntekijän tulee osata ohjata autonkuljettaja oikeaan purkupaikkaan, purkaa lähetys oikeilla työvälineillä kuljetusvälineestä ja siirtää se joko suoraan varastohyllyyn tai lähetysten tarkastamiseen valitulle alueelle. Työntekijän tulee myös osata havaita mahdolliset kuljetusvahingot ja laatia niistä varaumat rahtikirjoihin sekä tehdä tarvittavat toimenpiteet vakuutuskorvausten hakemiseksi. Työntekijän tulee myös osata laskea saapuneet tavarat ja verrata saamiensa summia rahtikirjaan ja mahdolliseen ostotilaukseen.

Varastotyöntekijän tulee osata tehdä tarkemmat tarkastukset saapuneille tavaroille ja tehdä niistä päivitykset varastokirjanpitojärjestelmään. Vastaanotossa on tärkeää toimia huolellisesti ja työturvallisesti niin, ettei aiheudu hävikkiä (saapuneita tavaroita ei pudoteta, särjetä tai muutoin vahingoiteta) tai vahinkoa kanssatyöntekijöille tai varaston työkoneille ja laitteille.

2.1.2 Tavarán säilyttäminen

Tässä työvaiheessa työntekijän on osattava valita oikea varastopaikka käsittelemällensä lähetykselle. Hänen tulee hallita oikeanlainen pinonta- ja hyllytystekniikka, jotta tavara säilyy varastossa mahdollisimman pitkään oikeanlaisena, eikä vahingoitu varastoinnin aikana. Samoin hänen tulee osata varaston layout ja osoitejärjestelmät, että hän tietää minne lähetys tulee siirtää säilytykseen. Tämä työvaihe vaatii myös työntekijältä huolellisuutta, tarkkuutta ja työturvallisia toimintatapoja.

2.1.3 Tavarán keräily

Tässä työvaiheessa varastotyöntekijä, yleensä kutsutaan keräilijäksi noutaa varastosta keräily/lähetyslistan mukaiset tuotteet niiden varastointipaikoista. Hänen on osattava käyttää keräilyssä/poiminnassa oikeanlaisia työvälineitä ja -laitteita ergonomisesti niin, että työskentely ei rasita häntä itseänsä eikä keräiltäviä tuotteita. Keräilijän on tunnettava yrityksen tuotteet ja niiden keräilyerät, jotta hän osaa ottaa oikean määrän oikeaa tuotetta säilytyspaikastansa. Keräilyn suoritettuaan hänen on osattava toimittaa lähtevä lähetys oikealle pakkaus- tai lähetysalueelle.

2.1.4 Tavarán lähettáminen

Tavarán lähettámistoimintoihin kuuluu yleensá láhteván láhetyksen pakkaaminen oikeanlaiseen kuljetuspakkaukseen usein asiakasvaatimusten mukaisesti. Työntekiján tulee osata merkitá láhtevát láhetykset oikein, eli tarvittavat osoite- ja pakkausmerkinnát on laitettava oikeisiin paikkoihin. Tásssá työvaiheessa työntekiján on laadittava myös tarvittavat láhetys- ja kuljetusdokumentit, muun muassa láhetyslista ja rahtikirja.

Hánen tulee tietáá rahdituserusteet ja tuntea kuljetusliikkeiden palvelut. Työntekiján tulee myös osata lastata kuljetusyksikkó oikein ja tehdä tarvittavat sidonnat ja tuennat, etteivät láhtevát pakkaukset vahingoitu kuljetuksen aikana.

2.1.5 Inventointi

Varastotyöntekiján tulee löytáá ja laskea varastossa olevat tuotteet aina tarvittaessa. Inventointi on suoritettava vähintään kerran vuodessa kirjanpitolain mukaisesti. Hánen on ilmoitettava vastuuhenkilölle mahdolliset saldoerot, kun ne havaitaan tuotteita käsiteltáessá minká hyvänsá varastotyövaiheen aikana.

2.1.6 Varastokirjanpidon yllápito

Varastotyöntekiján on osattava tehdä varastoon saapuvista ja láhtevistä tuotteista saldomerkinnát yrityksessä käytettyyn varastokirjanpitoon, eli käytettyá tietojärjestelmää tulee osata käyttää ja tulkita. Myös erilaisia tietojärjestelmástá tulostettuja raporteja on osattava lukea ja tulkita.

2.1.7 Erilaisten työkoneiden ja -välineiden käsittely- ja huoltotoiminnot

Varastoissa on monenlaisia erilaisia työkoneita ja -välineitä (esimerkiksi trukkeja, lukijoita, kárryjá, vannehtimiskoneita, jne.) erilaisiin työvaiheisiin (vastaanotto, hyllytys, keráily, pakkaaminen jne.) ja niitä kaikkia pitäisi varastossa työskenteleván henkilön osata käyttää hyvin ja huoltaa jollakin tavalla. Vähintäänkin hánen tulisi osata erottaa milloin laite on rikki ja tarvitsee toimittaa huoltoon tai minkälaisia ylläpitotoimintoja koneille ja laitteille tulee tehdä esimerkiksi työvuoron alussa tai lopussa.

2.1.8 Muut varastotoiminnot/palvelut

Varastoissa tehdään nykyään myös muita kuin varastoon perinteisesti kuuluvia työtehtäviä. Siellä voidaan esimerkiksi koota koneita, laitteita tai huonekaluja, tehdä mittatilausporauksia tai –leikkauksia tai erilaisia pintakäsittelyjä ja viimeistelyjä tuotteisiin. Siellä voidaan myös huoltaa ja kunnostaa koneita ja laitteita. Myös asiakkaat saattavat käydä varastoissa noutamassa heille tulevia lähetyksiä, joten varaston työntekijöiden pitää osata vielä myynti- ja asiakaspalvelutehtävät perusvarastotoimintojen lisäksi.

”Tavaroiden pakkaaminen, osoittaminen ja kuljetusasiakirjat sekä vastaavasti tavaroiden vastaanotto tarkastuksineen sitovat kuljetukset fyysisesti varastointiin. Varastoissa ja kuljetuksissa työskentelevien on löydettävä ”yhteinen kieli” varsinkin, kun yhä useammin kuljetusliikkeet ja kuljetuksia suorittavat logistiikkayritykset itsekin harjoittavat laajaakin varastointia asiakkaidensa lukuun. Parhaiten tämä kieli löytyy, kun osapuolet riittävästi tuntevat toinen toisensa tehtävät ja olosuhteet, joissa niistä on selviydyttävä.”
(Karhunen ym. 2004, 302)

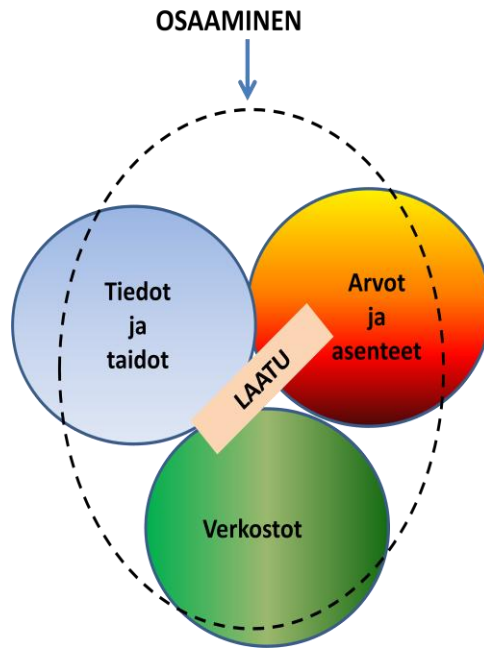
Monikansalliset yritykset myyvät yleensä tuotteitansa ympäri maailmaa, mutta hankinta, tuotanto eikä varastointi ole globaaleja toimintoja. Äärimmäisessä tapauksessa kansallisten yritysten tehtävänä on vastata ainutlaatuihin paikalliseen kysyntään ja huolehtia vain niistä erityistarpeista.
(Christopher 1998, Pastinen ym. 2003, 12)

2.2 Osaamisen kehittäminen

”Varastopalvelujen koulutusohjelman suorittaneen on hallittava varastoalan tehtäviä käsin ja koneellisesti esim. trukilla tai automaattisilla laitteilla. Hänen on osattava tehdä varaston asiakirjat ja varastokirjanpito käsin tai tietotekniikkaa käyttäen. Varastonhoitajan on osattava logistiikan perusvalmiuksiin kuuluvat asiat, kuten tavarantoimitus, kuljetukset, kierrätys ja varastointitietojärjestelmien käyttö. Hänen on tunnettava varastotalous ja sen vaikutus yrityksen talouteen sekä kansainvälisten materiaalitointien perusasiat. Varastonhoitajan tutkinnot sijoittuvat kaupan, teollisuuden, liikenteen ja julkisen sektorin palvelukseen.”

(Opetushallituksen määräys 32/011/2009, 10
Logistiikan perustutkinto, varastopalvelujen
koulutusohjelma/osaamisala, varastonhoitaja)

Elinkeinoelämän keskusliiton EK:n Tulevaisuusluotaimen loppuraportin vuodelta 2006 mukaan osaaminen muodostuu seuraavista asioista

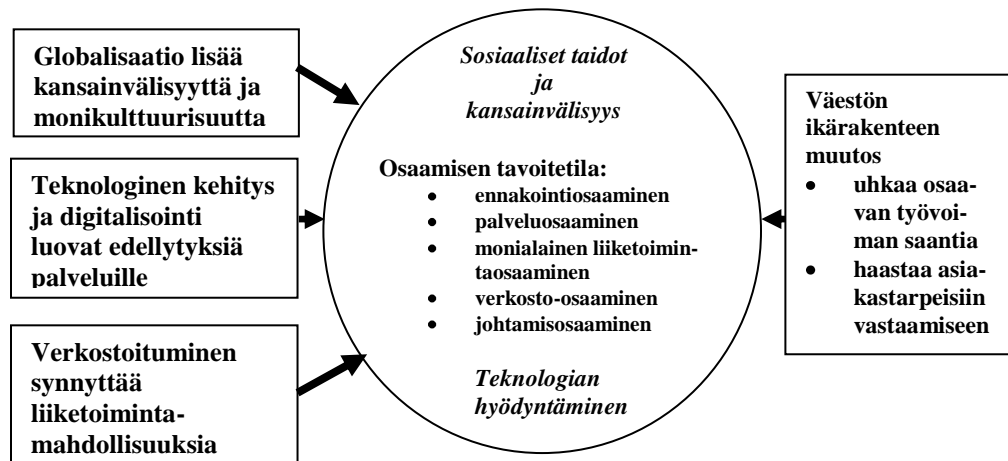


Kuvio 1. Mistä osaaminen muodostuu?
(Tulevaisuusluotain 2006, EK)

Tässä tiedoilla ja taidoilla tarkoitetaan muodollisen koulutuksen tai kokemuksen kautta hankittua perustaa, jota tarvitaan työtehtävistä selviytymiseen. Arvot ovat yksilön ja yrityksen arvomaailman yhteensopivuutta ja asenteilla tarkoitetaan henkilön asennoitumista työtä ja työyhteisöänsä kohtaan. Tulevaisuudessa uutta tietoa ja osaamista tuotetaan ja vaihdetaan yhä enemmän verkostoissa, joten henkilön kuulumisella erilaisiin verkostoihin tulee olemaan yhä enemmän painoarvoa. Tärkeää on myös ylläpitää osaamisen korkeaa laatua. (EK Tulevaisuusluotain 2006, 26)

Ahon (2008, 13) mukaan osaaminen ei ole vain tietoa, vaan se on myös taitoa, arvoja, asenteita, verkostoja ja hyvää laatua. Toimintatavat ja esimerkiksi yritysten ja muiden sidosryhmien kanssa toteutuva tiivis yhteistyö ovat osaamisen rakentumisessa yhtä tärkeitä kuin tietosisällöt: kirjat, artikkelit ja sähköiset materiaalit.

EK:n Tulevaisuusluotain 2006 jakaa tulevaisuuden ammattiryhmät kolmiporaisesti Tekijöihin, Soveltajiin ja Näkijöihin. Tekijät osallistuvat koneiden ja laitteiden kokoonpanoon, asennukseen, huoltoon ja myyntiin. Soveltajat vastaavat tuotetestauksesta ja asiakassovelluksista. Näkijät luovat teknologiaa ja liiketoimintaa sekä kehittävät ja uudistavat sitä. Näitä kaikkia ammattiryhmiä tullaan varmasti tarvitsemaan tulevaisuudessa myös varastoissa.



Kuvio 2. Osaaminen kansainvälisessä palveluyhteiskunnassa - tavoitetilä 2020 (Palvelut 2020, EK, 2006, 16)

EK:n Palvelut 2020-loppuraportin mukaan tulevaisuudessa globalisaatio lisää kansainvälisyyttä ja monikulttuurisuutta työyhteisöissä. Uusia liiketoimintamahdollisuuksia syntyy verkostoitumisen kautta ja teknologinen kehitys ja digitalisointi luovat uusia palveluja. Väestön ikärakenteen muutos uhkaa työvoiman saantia ja samalla asiakassegmentit ja -ryhmät asettavat uusia haasteita yrityksille. Osaamiselle syntyy tavoitetilä, jossa on osattava ennakoida ja palvella monialaisesti eri liiketoimintamalleissa (muun muassa elämyspalveluissa ja palvelujen digitalisoinnissa) ja uusissa verkostoissa.

Samoin nämä uudet liiketoimintamahdollisuudet haastavat olemassa olevan johtamisosaamisen.

Aho (2008, 11) näkee, että koulutuksen on vastattava työelämän tarpeisiin, mutta osaaminen ja koulutus on myös nähtävä yhteiskuntaa ja työelämää muokkaavina muutosvoimina. Osaaminen ja sen ulottuvuudet ovat voimakas muutostekijä muiden joukossa (erityisesti oppivissa verkostoissa).

Muuttuvassa toimintaympäristössä on tiettyjä osaamistarpeita, mutta tiedoilla, taidoilla, asenteilla, arvoilla ja käyttäytymismalleilla luodaan myös uudenlaisia liiketoimintaa ja toimintaympäristöä tulevaisuudessa (Aho 2008, 14).

Erittäin ansiokkaasti varastotyöntekijöiden ja varaston työnjohdon osaamisen nykytilaa ja kehittämistarpeita on käsitelty vuonna 2012 julkaistussa Logistiikkakeskuksen kehittäjän käsikirjassa, joka on kirjoitettu ESLog-hankkeesta. (Lahtinen & Pulli 2012, 143-177)

ESLogC-hankkeessa tutkittiin muun muassa varastotyöntekijöiden osaamisen kehittämisen painopisteitä. Ne on esitetty seuraavassa taulukossa.

Taulukko 1. Varastotyöntekijän osaamisen kehittämisen painopisteet

| OSAAMISEN KEHITTÄMISEN PAINOPISTEET (Varastotyöntekijät) | KEHITTÄMISTOIMENPITEET |
|--|---|
| Toimitusketjukokonaisuuden hahmottaminen | Oman roolin ymmärrystä ja prosessituntemusta edistävä koulutus ja muut menetelmät, esim. työnkierto |
| Varastoprosessin päivittäminen ja ylläpito | Toimintaympäristöön perehdyttäminen ja prosessiosaamisen kehittäminen, prosessien selkiyttäminen, eri työvaiheiden ja tuotteiden kehittäminen, palvelujen/dokumenttien tuntemuksen lisääminen |
| Ydinosaamisen ylläpito ja hyvien käytänteiden hyödyntäminen | Olemassa olevan tiedon hyödyntäminen, varastopaikkojen ja tuotteiden perustietojen ylläpito varastonhallintajärjestelmässä |
| Laadunvalvonta ja –seuranta | Laadunhallinnan ja –valvonnan koulutus |
| Kestävä kehitys | Kestävän kehityksen ja yhteiskuntavastuun periaatteiden mukaan toimiminen ja hyödyntäminen |
| Sidosryhmäyhteistyön vahvistaminen | Viestintään, asiakaspalveluun ja sidosryhmiin liittyvä koulutus |
| Teknologian hyödyntäminen | Teknologia- ja järjestelmäkoulutus |
| Järjestelmien, sovellusten, laitteiden yms. rutinoitunut käyttö | Järjestelmä- ja yms. koulutukset, kunnollinen perehdyttäminen, mentorointi |
| Moniosaaminen | Työnkierto, osaamisen kehittäminen jatkuvaksi toiminnaksi, huolelliset ja onnistuneet rekrytoinnit |
| Työhyvinvointi | Motivointi, vuorovaikutustaidot, avoimuus |

Kun huolehditaan henkilöstön ydinosaamisesta, varmistetaan, että yritys toimii tehokkaasti. Samalla tietotaito ja hiljainen tieto säilyvät yrityksen sisällä ja hyvällä tasolla.

Myös uutta teknologiaa tulee soveltaa ja hyödyntää oikeassa suhteessa. Työilmapiiri vaikuttaa hyvin paljon operatiivisella tasolla työskentelevien varastotyöntekijöiden työmotivaatioon ja palvelualttiuteen.

Jos varastotyöntekijät omaksuvat kestävän kehityksen periaatteet edistää se yrityksen imagoa ja kilpailukykyä. Motivoitunut henkilöstö on saatava toimimaan asiakaslähtöisesti, innostuneesti ja kyvykkäästi. Jos henkilöstö on vielä kehittämis- ja kehittymishaluinen, niin yrityksen hyvä imago säilyy osaamisen kehittämisellä. (ESLogC, Osaamisen kehittämisen painopisteet, varastotyöntekijät)

ESLogC-hankkeessa tutkittiin myös varaston työnjohdon osaamisen kehittämisen painopisteitä. Ne on esitetty seuraavassa taulukossa.

Taulukko 2. Varaston työnjohdon osaamisen kehittämisen painopisteet

| OSAAMISEN KEHITTÄMISEN PAINOPISTEET (Varaston työnjohto) | KEHITTÄMISTOIMENPITEET |
|---|---|
| Toimitusketjukokonaisuuden ja prosessien hahmotus ja vahvistaminen | Prosessituntumuksen parantaminen työkierrolla |
| Hyvien paikallisten ja kansainvälisten käytänteiden hyödyntäminen | Toimintatapojen ja prosessien vertailua hyviin käytänteisiin ja niiden hyödyntäminen, Benchmarking |
| Kestävä kehitys | Kestävän kehityksen ja yhteiskuntavastuun omaksuminen osaksi prosesseja ja toimintakulttuuria |
| Asiakaslähtöisyys ja laadunhallinta | Laadunhallintaosaamisen laajentaminen, asiakas- ja sidosryhmäyhteistyön syventäminen tuotekehityksessä ja muussa toiminnassa |
| Teknologiaosaaminen | Teknologiaosaamisen kehittäminen koulutuksen toiminnan tehostamiseksi |
| Rekrytointi | Osaamistarpeiden ennakoinnin kehittäminen, rekrytointiprosessin määrittely, osaamisen tunnistamisen työkalujen käyttöön perehtyminen ja hyödyntäminen |
| Osaamisen ja hiljaisen tiedon jakaminen | Avoimen viestinnän kulttuurin lisääminen, mentorointi, työkierto |
| Viestintä ja vuorovaikutus | Viestinnän kehittäminen, sosiaalisten ja neuvottelutaitojen lisäämistä koulutuksin |
| Työhyvinvoinnin ylläpito | Osaamisen kehittäminen, toimiva perehdyttäminen, henkilöstökoulutukset |
| Ikäjohtaminen | Hiljaisen tiedon jakaminen, mentorointikoulutus, vanhojen tietojen päivitystä |

Esimiesaseman johdosta työnjohdon osaamista tulisi kehittää jatkuvasti hankkeessa selvitetyn mukaisesti. Avoin sisäinen ja ulkoinen viestintä nähtiin tärkeänä sidosryhmäyhteistyön vahvistamisessa ja henkilöstön motivoinnissa. Laatutaso saadaan ylläpidettyä, kun hyödynnetään teknisiä ratkaisuja osana prosessien kehittämistä. Tämä auttaa myös ylläpitämään yrityksen kustannustehokkuuden ja kilpailukyvyn. Laadukas, tehokas ja kilpailukykyinen palvelu taataan sisäisille ja ulkoisille asiakkaille motivoimalla, kouluttamalla ja muilla tavoin kehittämällä työntekijöiden osaamista ja hiljaisen tiedon jakamista. (ESLogC, Osaamisen kehittämisen painopisteet, varaston työnjohto)

2.2.1 Varastoalan tutkinnot

Varastoalan tutkintoja koulutetaan pääsääntöisesti toisen asteen oppilaitoksissa, eli ammattikouluissa, ammattiopistoissa ja aikuiskoulutuskeskuksissa sekä nuoriso- että aikuiskoulutusasteilla valtakunnallisesti. Varastoalan tutkinnon voi suorittaa erilaisilla rahoitusmuodoilla, muun muassa oppisopimuskoulutuksena (oppisopimustoimisto koulutuksen ostajana), työvoimapoliittisena (ELY-keskus rahoittajana, TE-toimisto valvoo) tai omaehtoisena (opiskelija maksaa itse koko koulutuksen) tai valtionosuusrahoituksella (opiskelija maksaa vain omavastuuosuuden) koulutuksena, tai kolmivuotisena ammatillisena koulutuksena ammatillisessa oppilaitoksessa (niin sanottu nuorisoasteen koulutus), jolloin koulutus on nuorelle henkilölle ilmaista. Tutkinnon voi suorittaa myös ilman tutkintoon valmentavaa koulutusta, niin sanotusti suoralla näytöllä, kun tutkinnonsuorittaja omaa tutkinnon suorittamisessa vaadittavan ammattitaidon.

Yritykset voivat myös hankkia varastoalan koulutusta ELY-keskuksen kanssa yhteistyössä erilaisina yhteishankintakoulutuksen muotoina (rekry-, täsmä-, muutostutkinto), joissa yritys ja ELY-keskus rahoittavat omat osansa koulutuksesta. Yhteishankintakoulutuksissa kouluttajana voi toimia oppilaitos, yksityinen konsultti tai yrityksen työntekijät (esimerkiksi esimiehet) itse.

Varastoalan tutkintotoimikunta, joka koostuu työnantaja-, työntekijä- ja oppilaitosedustajista, vahvistaa aikuiskoulutuksessa suoritettut tutkinnot (Opetushallituksen päätös) seuraavissa tutkinnoissa:

- Logistiikan perustutkinto, varastopalvelujen koulutusohjelma/ osaamisala, varastonhoitaja
- Varastoalan ammattitutkinto
- Varastoalan erikoisammattitutkinto

Varastoalan tutkintotoimikunnan tilastojen (Nikkinen, sähköpostiviesti 14.1.2013) mukaan varastoalan tutkintoja on suoritettu aikuiskoulutuksessa ajanjaksolla 1998 – 12.1.2013 seuraavasti

- Osa- ja kokotutkintoja yhteensä 4825 kpl
- Kokotutkintoja yhteensä 3911 kpl
- Perustutkintoja, koko ja osa, 3439 kpl
- Ammattitutkintoja, koko ja osa, 1308 kpl
- Erikoisammattitutkintoja 2% kaikista tutkinnoista, eli 96 kpl

Suurimmat kouluttajat varastoalan tutkinnoissa ovat

- Hyria 26 % (Hyvinkää)
- Jao 22 % (Jyväskylä)
- Rastor 12 % (Helsinki)
- AEL 8 % (Helsinki)
- TAKK 8 % (Tampere) ja TTS 8 % (Rajamäki)
- JAKK 6 % (Jalasjärvi)
- Turun Ammatti-instituutti 5 %
- Sedu 3 % (Seinäjoki)

Luvuissa on huomioitava, että edellä mainitut oppilaitokset kouluttavat usealla paikkakunnalla Suomessa ja tutkintojen järjestämissopimus varastoalan koulutuksissa on useammalla oppilaitoksella kuin mitä edellä on mainittu. Varastoalan tutkintotoimikunnan ilmoituksen mukaan sopimus on 15 oppilaitoksella vuonna 2013. Oppilaitokset sijoittuvat pääsääntöisesti Etelä-Suomeen johtuen pitkälti varasto- ja logistiikkapalveluja tarjoavien ja niitä käyttävien yrityksien keskittymisestä alueelle.

Tällä hetkellä käytössä olevat varastoalan tutkintojen perusteet (Opetushallituksen määräykset) ovat astuneet voimaan

- Logistiikan perustutkinto, varastonhoitaja 2009
- Varastoalan ammattitutkinto 2006
- Varastoalan erikoisammattitutkinto 2005

ja niitä on suoritettu näyttötutkintoina aikuiskoulutuksessa varastoalan tutkintotoimikunnan tilastojen mukaan

- Logistiikan perustutkinto, varastonhoitaja 788 kpl koko tutkintoja
- Logistiikan perustutkinto, varastonhoitaja 140 kpl osatutkintoja
- Varastoalan ammattitutkinto 478 kpl koko tutkintoja
- Varastoalan erikoisammattitutkinto 73 kpl koko tutkintoja

eli yhteensä 1479 tutkintoa voimassa olevilla varastoalan tutkinnon perusteilla.

Tilastokeskuksen tietojen mukaan (Laitinen, sähköpostiviesti 28.8.2013) oppilaitosmuotoisen opetussuunnitelmaperusteisen ammatillisen peruskoulutuksen logistiikan perustutkinnon, varastonhoitajan koulutusohjelmassa on suorittanut

- Vuonna 2011 122 henkilöä
- Vuonna 2010 111 henkilöä
- Vuonna 2009 89 henkilöä.

2.3 Tulevaisuuden ennakointi

Tulevaisuuden ennakointi on aina nähty haastavana toimenpiteenä yrityksissä. Sitä on toteutettu yrityksissä hyvin pitkälti strategisen johtamisen ja muutosjohtamisen opein. Nykyisin nähdään, että näiden rinnalle tulisi ottaa tulevaisudentutkimuksen erilaisia ennakointimenetelmiä ja ennakointitekniikoita.

Ahon (2008, 9) mukaan ennakkoinnin lähtökohtana ovat yhteiskuntaan vaikuttavat muutosvoimat. Jokaisen meistä tulisi ymmärtää olevamme omalla toiminnallamme muutosvoima – ei ole olemassa valmista käsikirjoitusta tulevaisuudesta, johon sopeutua, vaan meidän on luotava sellainen itse. Näkyvät muutosvoimat, vakaat kehityskulut eli trendit ja niin sanotut heikot signaalit tulee analysoida. Heikot signaalit ovat oudoilta vaikuttavia, ennen kokemattomia ilmiöitä, jotka kyseenalaistavat totutun ajattelun ja käyttäytymisen.

”Tulevaisuuden ennustamisen lähtökohta on skenaariomalli, jossa pyritään tutkimustulosten perusteella hahmottamaan vaihtoehtoisia tulevaisuudenkuvia ja ennustamaan niiden toteutumisten todennäköisyyksiä. Tulevaisuuden tutkimuksesta on tullut oma tiedonalansa, jossa tulevaisuuden kartoittamiseen käytetään perinteisten laskennallisten menetelmien lisäksi alan asiantuntijoiden tietämystä ja mielipiteitä (delfoitekniikka ja skenaariomenetelmä).” (Heikkilä 2004, 15)

Ahon (2008, 9-11) mukaan ennakointiin kuuluu vahvana perususkomus, että voimme vaikuttaa tulevaisuuteemme itse ja tehdä onnistuneilla valinnoillamme mahdollisuuksista todellisuutta. Tavoitteena olisi luoda uskottavia vaihtoehtoja siitä, millaisena ympäröivä maailmamme näyttäytyy erilaisten muuttujien avulla kuvattuna tietyllä aikajänteellä. Usein tässä työssä käytetään apuna PESTE-analyysia (Politics (politiikka), Economy (talous), Society (yhteiskunta), Technology (teknologia), Environment (ympäristö)). Analyysin tuloksista kiteytetään todennäköisiä kehityspolkuja eli skenaarioita.

Tämä helpottaa monimutkaisen tulevaisuuskuvan ja oman roolimme hahmottamisessa näissä skenaarioissa. Vaihtoehtoisten skenaarioiden valossa voidaan määritellä toivotun tulevaisuuden kuva eli visio, johon voidaan tähdätä erilaisin toimenpitein. Ahon mukaan ennakointia on uudistettava niin, että tulevaisuus rakennetaan toivottuun suuntaan kansainvälisessä verkostoyhteistyössä. (Aho 2008, 9-11)

Erilaiset verkostot ja niissä toimivat organisaatiot kilpailevat yli kansallisten rajojen muun muassa resursseista. Teknologian muutos tulee tukemaan sitä, että ihmisten (asiakkaiden, käyttäjien, oppijoiden, työntekijöiden jne.) käyttäytyminen tulee muuttumaan tulevaisuudessa hyvinkin merkittävästi. (Aho 2008, 15) Kansainväliseen ennakointiyhteistyöhön tulisi kuulua myös osaamisen jakaminen (Aho 2008, 9-11).

Metsämuurosen (2003, 216-264) mukaan tulevaisuudentutkimuksessa voidaan käyttää laskennallisia menetelmiä, asiantuntijamenetelmiä tai muita mielenkiintoisia menetelmiä. Metsämuuronen sisällyttää laskennallisiin menetelmiin trendianalyysin, extrapoloinnin, Conjoint-menetelmän, ristivaikutusanalyysin ja asiantuntijoiden mielipiteen pysyvyyden analysoinnin. Asiantuntijamenetelmiin hän luokittelee Delfi-tekniikan, skenaariotyöskentelyn, megatrendianalyysin, Top Ten-listat, tulevaisuustaulukot, edelläkävijäanalyysit sekä teknologian ennustamisen ja arvioinnin (foresight). Muina mielenkiintoisina tulevaisuuden haltuunottomenetelminä hän pitää PESTE-analyysia ja Science Fictioniä.

”Osaamis- ja työvoimatarpeiden ennakoinnissa on entistä enemmän huomioitava maailmanlaajuinen toimintaympäristön muutos. On ymmärrettävä kansainvälisen verkostotalouden uusi logiikka ja siihen sisältyvä ”pienen ihmisen” voimaantuminen.” (Aho 2008, 11)

Ahon (2008, 10) mukaan ennakkoinnin merkitys korostuu erityisesti Suomessa, koska väestön ikärakenteen muutos pakottaa erilaisten resurssien, myös osaamisen, uudelleen entistä parempaan kohdentamiseen.

Erilaiset klusterit tulevat olemaan osa verkostotaloutta, jossa erilaiset verkostosuhteet ovat tärkeä selviytymis- ja kilpailutekijä. Siksi onkin tärkeää, että Suomessa ennakoidaan minkälaiset klusterit tulevat olemaan meille tärkeitä kilpailukyvyyn, työllisyyden ja hyvinvoinnin kannalta. Klusterit ovat verkostojen verkostoja, joissa on samanaikaisesti sekä yhteistyötä että kilpailua verkoston jäsenten välillä. (Aho 2008, 12)

Oppivissa verkostoissa menestyminen yhdistää tarpeen mukaan erilaisia toimialoja ja sektoreita. Tällainen verkottuminen murtaa hyvin usein maantieteelliset ja hallinnolliset rajat. Ansainta erilaisissa verkostoissa perustuu tuotteisiin, palveluihin, tietoon ja tiedon välittämiseen tulevaisuudessa. (Aho 2008, 12)

Kosken ja kumppaneiden (2001) mukaan tulevaisuudessa uuden talouden ytimenä tulevat olemaan tieto- ja viestintäteknologia, globalisoitunut maailmantalous sekä verkostomaisiksi muuttuneet yritys- ja toimialarakenteet (Pastinen ym. 2003, 12).

Uusi talous tulee luomaan uudennlaisia toimialoja ja yrityksiä, ja myös vanhan talouden toimintatavat tulevat muuttumaan sen myötä. Tieto- ja viestintäteknologiaa tulee voida hyödyntää materiaalivirtojen tukena siten, että tuottavuus kasvaa ja palvelu paranee. (Pastinen ym. 2003, 12)

Tieto- ja viestintäteknikka luo osaltaan edellytyksiä tiedon ja osaamisen yhteiskunnan rakentamiselle. Ihmiselle voi avautua aiempaa laajemmat mahdollisuudet osaamisensa kehittämiseen. (Sitra 1998, 6)

Työvoiman kysynnän ja tarjonnan sekä työn joustavuuden kehittämiseksi organisaatioiden tulee hyödyntää yhä enemmän etätönn mahdollisuuksia ja pyrkiä tunnistamaan ja kehittämään työtehtäviä osittaiseen tai jatkuvaan etätööhön soveltuviksi. Samalla etätönn välityspalvelun ja etätööhön perustuvan toimialapalvelun kehittymistä tulee edistää. (Sitra 1998, 14)

Ahon (2008, 15) mukaan tulevaisuudessa ihmiset tulevat luomaan erilaisia sisältöjä itse, mikä haastaa perinteisiä tapoja tuottaa esimerkiksi viihdettä ja uutisia. ICT:n kehitys tulee haastamaan myös oppimisen ja koulutuksen.

Ihminen tulee tarvitsemaan uusia taitoja kansalaisena, kuluttajana ja työntekijänä tietotulvan hallintaan, kriittiseen analyysiin ja tiedon hyödyntämiseen. Tieto- ja osaamiskeskeisten työtehtävien osuus kasvaa ja nopeasti kehittyviä teknologia- ja uusmediayrityksiä uhkaa työvoimapula. Toimialarakenteen nopea muutos edellyttää tiedon ja osaamisen jatkuvaa kehittämistä, toisin sanoen elinikäistä oppimista. (Sitra 1998, 6)

Yksilöiden, yhteisöjen ja koko yhteiskunnan tiedon ja osaamisen kehittäminen on keskeistä. Perinteistä koulutusjärjestelmää täydentämään on luotava tutkintojen suorittamiseen tähtäävät tietoverkkojen oppimisympäristöt. (Sitra 1998, 5)

Erityisesti tieto- ja osaamiskeskeisessä työssä yrittäjänä toimimisen välineet ovat yhä pienemmin kustannuksin ihmisen ulottuvilla. Työelämän ja toimialarakenteiden sekä koulutustarpeiden muutosten ennakointiin tulee kehittää menetelmiä, joilla pystytään paremmin vastaamaan yrityksissä ja oppilaitoksissa muutosten tuomiin haasteisiin. (Sitra 1998, 13)

Taidot välittyvät arkipäivän kanssakäymisessä ja työtehtävissä sekä eri sektorien tarjoaman koulutuksen ja valmennuksen kautta. Yksilön oma aktiivisuus on ratkaisevan tärkeää. Yhteisöjen tulee tukea jäseniään mahdollisuuksien näkemisessä ja valmiuksien kehittämisessä. (Sitra 1998, 9)

Tiedon ja osaamisen johtaminen tarvitsee hyvät palautekanavat, mittarit ja kannusteet sekä jatkuvaa valmiutta, jotta muuttuviin tarpeisiin kyetään vastaamaan. Tiedon ja osaamisen kehittämisen edellytyksiä voidaan parantaa toimintatapoja uudistamalla. Oppilaitokset ja yritykset sekä muut työyhteisöt voivat tehdä tiiviimpää yhteistyötä osaamisen siirtämiseksi ja tietovarantojen hyödyntämiseksi. (Sitra 1998, 13)

Koulutuksen kaikilla asteilla tulee kehittää ja lisätä opetusta tiedon hankinnan, kriittisen arvioinnin, välittämisen ja esittämisen sekä vuorovaikutuksellisten taitojen parantamiseksi nykyaikaisessa, kansainvälisessä viestintäympäristössä. Perinteistä koulutusjärjestelmää ja omaehtoisen, yksilöllisen opiskelun mahdollisuuksia tukemaan tulee laajana yhteistyönä kehittää avoimia oppimisympäristöjä, jotka hyödyntävät etäopiskelun, tietoverkkojen ja sähköisten palveluiden keinoja ja jotka tarjoavat mahdollisuuden tutkintojen suorittamiseen. (Sitra 1998, 13)

Ahon (2008, 12) mukaan on pyrittävä luomaan ymmärrys keinoista, joilla osaamista, luovuutta ja yrittäjyyttä rakentuu tulevaisuuden Suomessa. Näitä ovat hänen mielestensä esimerkiksi uudet oppimismallit, koulutus- ja tutkimusjärjestelmä sekä niiden osana esimerkiksi erilaiset innovaatio- ja osamishallustat.

Oppimateriaalien sähköiseen kustantamiseen tulee kehittää toimintamalleja, joilla pyritään voittamaan materiaalien synnyttämisen, tuotteistamisen, jakelun ja hyödyntämisen juridiset, tekniset ja taloudelliset esteet. (Sitra 1998, 13)

Ahon (2008, 12) mukaan liika luottaminen nykyisiin luokituksiin johtaa harhaan, koska tulevaisuuden ihmisellä on erilaiset viitekehykset kuin nykyisin. Hänen viitekehyksensä muodostuu tulevaisuuden uusista toimialoista, ammateista, koulutuskokonaisuuksista, tutkintovaatimuksista ja tutkimusalueista, sillä verkottuminen on muuttanut kaikkia kuviteltavissa olevia luokitteluja.

”Yritykset tavoittelevat globaalien logistiikkastrategioiden ja –toimintojen tehokkuuden ja erikoistumisen avulla kilpailuetua maailmanlaajuisilla markkinoilla. Käytännössä tämä on lisännyt logistiikasta vastaavien johtajien työtä erilaisten maailmanlaajuisesti tehokkaiden logistiikkavaihtoehtojen suunnittelemisessa, kokeilemisessa ja käyttöönottamisessa. Globaalin logistiikan kehittäminen vaatii yrityksessä onnistunutta koordinoitua logistiikan sekä markkinoinnin ja talousseurannan välillä” (Coyle et al. 1996, Pastinen ym. 2003, 12)

2.3.1 Varastoalan tulevaisuuden näkymät

Vuonna 2013 eletään globaalissa taloudellisessa taantumassa, jonka aikana usea yritys on joutunut irtisanomaan ja lomauttamaan työntekijöitään. Erityisesti teknologiateollisuus on joutunut vähentämään työpaikkoja Suomessa, koska tilauksia ei ole ja tuotantoa on jouduttu supistamaan. (Tilastokeskus 2013 ja Suomen Yrittäjät 2013) Tämä taloudellinen tilanne heijastuu näiden alojen varastoihin ja niitä palveleviin logistiikkayrityksiin, joille yritykset ovat ulkoistaneet varastointipalvelunsa.

LOGY-barometrissä (2013) logistiikkapalveluja tarjoavat ja palveluja ostavat ennakoivat, että tavaravirrat ovat Suomessa laskussa vuoden 2013 ensimmäisellä vuosineljänneksellä. Tuontikuljetusten ja palveluiden ostajien osalta koetaan, että odotettavissa on hienoista, varovaista nousua verrattuna vuoden 2012 vastaavaan vuosineljännekseen. Hankinta-ammattilaiset näkevät vuosineljänneksen positiivisemmin kuin muut barometriin vastanneet ryhmät. Ostojen kasvua siis odotettiin ensimmäiselle, kuten myös toiselle ja kolmannelle vuosineljännekselle vuonna 2013.

Varastoinnin osalta logistiikkapalveluja tuottavien ja logistiikkapalvelujen ostavien näkymät poikkeavat toisistaan LOGY-barometrin (2013) mukaan. Tavaramäärän varastoissa odotetaan olevan kasvussa. Logistiikkapalveluyritysten varastojen kiertonopeudet ovat hidastuneet, kun taas logistiikkapalveluja ostavat ennakoivat tavaroiden kiertonopeuksien kasvua. Logistiikkapalveluyritysten kokonaisnäkymät olivat negatiivisia ensimmäisellä vuosineljänneksellä, ainoastaan asiakkaiden varastoima tavaramäärä oli useampien vastaajien mielestä kasvussa. Henkilömäärän osalta oli näkyvissä selkeätä laskua. Tulevaisuuden odotukset olivat toteumaa selkeästi positiivisemmat logistiikkayritysten keskuudessa.

Tompkinsin (2010) mukaan kymmenen varastoinnin trendiä, joita tulee seurata tulevaisuudessa ovat

- Yleinen varastojen määrän väheneminen
- Suurempi paine nykyisillä työntekijöillä
- Lisääntyneet investoinnit materiaalinkäsittelyjärjestelmiin
- Enemmän läpikulkulähetyskäytäntöä
- Laajempi logistiikkapalveluyritysten käyttö
- Vähemmän ennustettavuutta lähetyskäytännössä
- Suuria muutoksia tilausmuodoissa
- Lisääntynyt arvoa lisäävien palvelujen kysyntä
- Kasvava varaston roolin arvostus tilauskäytännössä sekä
- Erilaisien yrityskauppojen (valtauksien ja fuusioiden) lisääntyminen.

Maltzin ja DeHoratiuksen (2003) mukaan 2000-luvun varastoille on tunnusomaista, että

- erilaisten palvelujen tarjonta perinteisten varastotoimintojen ohella lisääntyy varastoissa ”Mitä hyvänsä asiakas haluaa”-asenteella.
- jakeluverkostoja tehostetaan ja uudelleen järjestellään.
- varastojen sijaintiin kiinnitetään yhä enemmän huomiota. Varastoja sijoitetaan keskitetympin ja lähemmäs suuria asutuskeskuksia.
- varastotilojen ja -rakennusten omistajuudessa tapahtuu muutoksia. Tilojen omistajiksi on tulossa kiinteistösiirtäjiä.
- riittävän ammattitaitoisen työvoiman saatavuudessa ja pitämisessä on ja tulee olemaan enemmän ongelmia.
- varastot ja jakelukeskukset kokevat suuria paineita suoriutua yhä vaativampien mittarien, muun muassa kasvavien kiertoaikavaatimusten ja kustannusten minimoinnin, mukaisesti.
- toimintoja ulkoistetaan. Asiakkaiden palvelu- ja työmäärävaatimukset varastoille kasvavat.
- toimitusketjujen mittarit kehittyvät. Tämä vaatii varastoilta ja niiden johtajilta uudenlaista ajattelutapaa. Osana integroitua toimitusketjua varastonjohtajien tulee nähdä varastonsa seinien ulkopuolelle. Nyt on varastojen aika lunastaa lupauksensa toimitusketjujen suorituskyvyn parantajina.

(Hansen Harps 2003)

Moderni varasto tulee kukoistamaan, sanovat Maltz ja DeHoratius, jos johto tulee soveltamaan paikallistietonsa ja resurssinsa tuottamaan ensiluokkaisia suorituksia ja lähetyskäytäntöä, joita laivaajat ja loppuasiakkaat eivät voi hankkia mistään muualta. (Hansen Harps 2003)

3 TUTKIMUKSEN TAVOITE

Tässä luvussa esitellään tämän tutkimuksen tavoitteet.

Tämän selvitystyön tavoitteena oli löytää vastaukset seuraaviin kysymyksiin

- Mitkä ovat osaamistarpeet varastoalalla lähitulevaisuudessa vuonna 2015 ja pitkällä aikavälillä tulevaisuudessa vuonna 2025?
- Minkälaista erilaista osaamista tarvitsevat varaston työntekijät, tiimi/vuoroesimiehet ja varastopäälliköt?
Eli miten varastoalan kolmen eritasoisen tutkinnon (perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkinto) osaamisvaatimukset ja jatkumo tutkinnosta toiseen saataisiin näkyviin.

Tutkimus rajautui luonnollisesti tilaajan Opetushallituksen tarpeiden mukaan pelkästään varastoalan tutkintoihin, vaikka toisella asteella on muitakin logistiikka-alan tutkintoja. Erityisesti mainittuna logistiikan perustutkinto, joka sisältää neljä muuta logistiikka-alan tutkintonimikettä (autonkuljettaja, linja-autonkuljettaja, yhdistelmäajoneuvonkuljettaja, lentoasemahuoltaja) varastonhoitajan lisäksi (Opetushallituksen määräys 32/011/2009).

Tavoitteena oli myös selvittää ajallisesti erilaisia osaamistarpeita. Eroavaisivatko lähitulevaisuuden osaamistarpeet miten suuresti pidemmällä tulevaisuudessa olevista osaamistarpeista, eli kuinka pystyttäisiin ennakoimaan tulevaisuuden muutoksia varastoalan koulutusten kehittämisessä.

Tavoitteena oli myös saada eroa kolmen eri varastoalan tutkinnon välillä. Perustutkintohan on tavallaan suunnattu työntekijöille, ammattitutkinto vuoro- ja tiimiesimiehille ja erikoisammattitutkinto varaston päällikkö- ja johtajatahoille.

4 TUTKIMUSMENETELMÄT

Tässä luvussa kerrotaan käytetyistä tutkimusmenetelmistä.

Tutkimusmenetelminä selvitystyössä käytettiin pääsääntöisesti kvalitatiivisia eli laadullisia menetelmiä. Teoriaosuus eli viitekehys selvitettiin pääasiallisesti kirjallisuudesta ja erilaisista opinnäytetöistä.

Laadullista tutkimusta kutsutaan Tuomen ja Sarajärven mukaan (2003, 27) ymmärtäväksi tutkimukseksi, koska ilmiöitä voi joko ymmärtää tai selittää heidän mielestään.

”Laadullisen tutkimuksen yleisimmät aineistonkeruumenetelmät ovat haastattelu, kysely, havainnointi ja erilaisiin dokumentteihin perustuva tieto. Niitä voidaan käyttää joko vaihtoehtoisina, rinnakkain tai eri tavoin yhdisteltynä tutkittavan ongelman ja myös tutkimusresurssien mukaan.”
(Tuomi & Sarajärvi, 2003, 73)

Tuomen ja Sarajärven (2003, 74) mukaan idea haastattelu- ja kyselytutkimuksissa on hyvin yksinkertainen. Kun haluamme tietää, mitä henkilö ajattelee tai miksi hän toimii niin kuin toimii, on järkevää kysyä asiaa suoraan häneltä itseltään.

Tässä tutkimuksessa haluttiin selvittää, mitä varastoalan tutkinnon suorittajat olivat mieltä tutkintojen työelämävastaavuudesta sekä mihin varaston työntekijät näkevät varastojen ja niissä työskentelyn kehittyvän tulevaisuudessa.

”Tutkimuksen perusjoukko on se tutkimuksen kohteena oleva joukko, josta tietoa halutaan. Tutkimus voi olla joko kokonaistutkimus tai osatutkimus, eli otantatutkimus, jolloin vain tietty perusjoukko eli otos tutkitaan”. (Heikkilä 2004, 14)

Vuonna 2012 on Suomessa ollut 322 183 yritystä, joissa on ollut 1 470 909 henkilöä töissä. Näistä yrityksistä teollisuusyrityksiä on ollut 21300 yritystä, jotka työllistivät 324 000 henkilöä, sekä kaupan alalla 44600 yritystä, jotka työllistivät 251 900 henkilöä. (Tilastokeskus 2012)

Jos oletetaan, että jokaisessa teollisuusyrityksessä on varasto, kuuluisi tutkimuksen perusjoukkoon ainakin 21300 yritystä. Mutta koska kauppajakin voidaan pitää eräänlaisina varastoina, niin lisätään perusjoukkoon myös kaupan alan yritykset, eli perusjoukkona voitaisiin pitää 65 900 yritystä tässä tutkimuksessa.

Tutkimukseen tavoiteltiin ensisijaisesti mukaan varastoalan tutkinnonsuorittaneita, joita varastoalan tutkintotoimikunnan ja Tilastokeskuksen yhteenlaskettujen tietojen mukaan olisi reilu 5000 henkilöä (katso luku 2.2.1, s. 12). Nämä henkilöt muodostaisivat tutkimukseen tavoiteltavan otoksen työskennellessään varastoissa. Tosin voimassa olevien tutkinnon perusteiden mukaan oli suoritettu 1479 tutkintoa vuodesta 2009 alkaen.

Varsinaisten varastotyöntekijöiden ja heidän esimiestensä määrää on vaikea arvioida, koska varastotyötä voidaan tehdä esimerkiksi tuotannollisten tai kaupallisten töiden ohella. Tästä johtuen varastotyöntekijöillä ei ole varsinaisesti omaa ammattiliittoa, vaan he voivat kuulua eri ammattiliittoiin, kuten esimerkiksi metalli- tai palvelualojen liittoon, riippuen siitä minkä toimialan yrityksen varastossa he ovat töissä.

ZEF® arvointikoneella toteutettiin kaikille avoin kysely internetissä huhtitoukokuussa 2013 ja lisäksi puhelinhaastateltiin valittuja varastoalan asiantuntijoita kesäkuussa 2013, kun kyselyn alustavat vastaukset olivat valmistuneet.

ZEF® arvointikoneeseen laaditussa kyselyssä käytettiin suljettuja ja avoimia kysymyksiä, mutta pääasiassa kysymykset olivat monivalintakysymyksiä, joita voitiin kysymyksen lopussa täydentää avoimilla, vapaamuotoisilla vastauksilla.

Kysely (liite 1) rakentui kahdeksasta taustatietokysymyksestä ja seitsemästä kysymysosiosta, joita olivat Osaamistarpeet nyt ja tulevaisuudessa (2 avointa kysymystä), Varastotyöntekijän osaamistarpeet (2 monivalintakysymystä), Varaston tiimi/vuoroesimiesten osaamistarpeet (2 monivalintakysymystä), Varaston päälliköiden/johtajien osaamistarpeet (2 monivalintakysymystä), Varastoalan koulutuskokemukset (2 avointa kysymystä, vain niille vastaajille, jotka ilmoittivat taustatiedoissa suorittaneensa varastoalan tutkinnon), Ehdotukset varastoalan koulutusten kehittämiseksi (2 avointa kysymystä) ja viimeisenä osiona Vapaa palaute, jossa vastaaja voi vapaasti kommentoida kyselyä tai muuta asiaan liittyvää asiaa ja antaa omat yhteystietonsa.

Kyselyn ensimmäiset kutsut ja tiedotteet jaettiin huhtikuussa Logistiikka 2013 –messujen yhteydessä Tampereella. Tämän jälkeen kyselyn tiedotetta jaettiin sähköpostitse muun muassa Varastoalan tutkintotoimikunnan postituslistan kautta pääsääntöisesti koulutusorganisaatioille, joita ohjeistettiin lähettämään kysely myös yhteistyöyrityksillensä ja tutkinnonsuorittaneille entisille opiskelijoille.

Kyselyn toteuttaja lähetti tiedotteita myös omille eri yhteistyötahoille ympäri Suomea, eli muun muassa yhteistyöyrityksien yhteyshenkilöille ja tutkinnonsuorittaneille entisille opiskelijoille.

Hirsjärven ja Hurmeen (2004, 34) mukaan haastattelussa ollaan suorassa kielellisessä vuorovaikutuksessa tutkittavan kanssa. Tämä haastattelutilanne luo mahdollisuuden suunnata tiedonhankintaa itse haastattelun aikana, kuten myös samalla on mahdollista saada esiin vastausten taustalla olevia motiiveja.

Haastateltaviksi asiantuntijoiksi voivat kyselyyn vastaajat ilmoittautua vapaaehtoisesti ja osan haastateltavista selvitystyöntekijä pyysi mukaan henkilökohtaisesti.

Asiantuntijoita pyydettiin ympäri Suomea vähintään kolme henkilöä kolmesta eri viiteryhmästä; eli varastoalan tutkinnon suorittaneista opiskelijoista, yritysten varasto-työntekijöistä ja esimiehistä sekä oppilaitosten edustajista (pääasiassa varastoalan kouluttajia). Haastateltaviksi suostuivat 5 yritysedustajaa, 3 koulutusorganisaatioiden edustajaa, 1 varastoalan tutkintotoimikunnan edustaja ja 4 varastoalan tutkinnon suorittanutta. Sama haastateltava voi edustaa useampaa viiteryhmää. Haastatellut asiantuntijat on listattu liitteessä 4.

Asiantuntijoiden haastatteluissa käytettiin apuna tukikysymyksiä (liite 3), jotka lähetettiin heille etukäteen yhdessä alustavan kyselyn vastausraportin kanssa. Yleensä haastateltavat lähettivät vastauksensa selvitystyöntekijälle ennen puhelinkeskustelua. Osa heistä ei kerinnyt työkiireiden vuoksi perehtyä kysymyksiin eikä alustaviin tuloksiin ennen haastattelua. Puhelinhaastattelussa käytiin haastateltavan asiantuntijan vastaukset läpi sekä keskusteltiin laajemmin henkilökohtaisissa vastauksissa ja alustavassa vastausraportissa esille tulleista näkökulmista ja asioista. Selvitystyöntekijä teki myös täydentäviä kysymyksiä haastateltavien käyttämistä termeistä ja käsitteistä. Haastattelujen pituus vaihteli 15 minuutista reiluun tuntiin riippuen siitä miten haastateltavalla oli aikaa työpäivänsä aikana.

Hirsjärven ja Hurmeen (2004, 38-39) mukaan eri tutkimusmenetelmien yhdistämisellä saadaan esiin laajempia näkökulmia ja voidaan lisätä tutkimuksen luotettavuutta. Menetelmätriangulaatio tarkoittaa sitä, että samaa menetelmää käytetään eri tilanteissa tai eri menetelmiä käytetään samassa tutkimuskohhteessa. Tässä tutkimuksessa on käytetty viimeiseksi mainittua mallia.

Metsämuurosen (2003, 223) mukaan tulevaisuudentutkimuksessa on tavoitteena nähdä ja tuoda tulevaisuus julki niin kirkkaana kuin mahdollista. Hänen mielestään jotkut ovat sitä mieltä, että tulevaisuudentutkimuksessa on tavoitteena pyrkiä vaikuttamaan itse hyväksi katsomansa tulevaisuuden puolesta.

5 KYSELYN JA HAASTATTELUIEN TULOKSET

Tässä luvussa esitellään kyselyn sekä haastattelujen tulokset.

5.1 Kyselyn tulokset

Kyselyn vastausaikaa pidennettiin toukokuussa muutamalla viikolla, jotta saataisiin tarpeeksi laajasti vastauksia kyselyyn. Kyselyyn vastaaminen suljettiin 30.5.2013, johon mennessä kyselyn oli avannut ja osittain vastannut 88 henkilöä. Kun vastausrekisteriä tarkistettiin ja siivottiin vastaajakohtaisesti, niin yhteensä 84 vastausta huomioitiin koko kyselyn tuloksissa. Näistä yhteensä 18 vastausta jouduttiin poistamaan, koska niissä oli vastattu vain taustatietokysymyksiin tai vastaaja oli valinnut tyhjän (ei osaa sanoa) jo taustatietokysymyksissä.

Keskimääräinen kyselyyn vastaaja työskenteli Etelä-Suomessa, mahdollisesti Vantaalla, teollisen toimialan suuryrityksessä työntekijänä tai toimihenkilönä. Hän omasi pitkän työkokemuksen ja on ollut töissä varastoalalla pidempään kuin kymmenen vuotta. Hänellä on monipuolisesti koulutusta; peruskoulun lisäksi ammattikoulu ja usein myös kolmannen asteen koulutus (AMK, yliopisto, korkeakoulu) käytynä.

Seuraavassa on esitelty kyselyn kysymyskohtaiset tulokset.

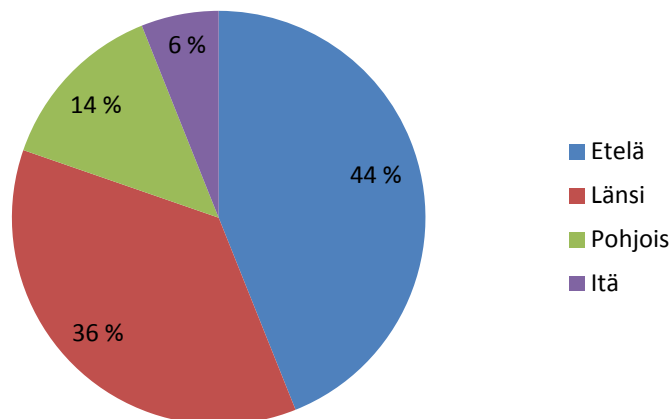
5.1.1 Vastanneiden taustatiedot

1. Paikkakunta missä työskentelet/asut?

Lähin suuri kaupunki vastaajan työssäkäyntipaikkakunnalle. Jollei työssä, silloin asumispaikkakuntaa lähin suuri kaupunki.

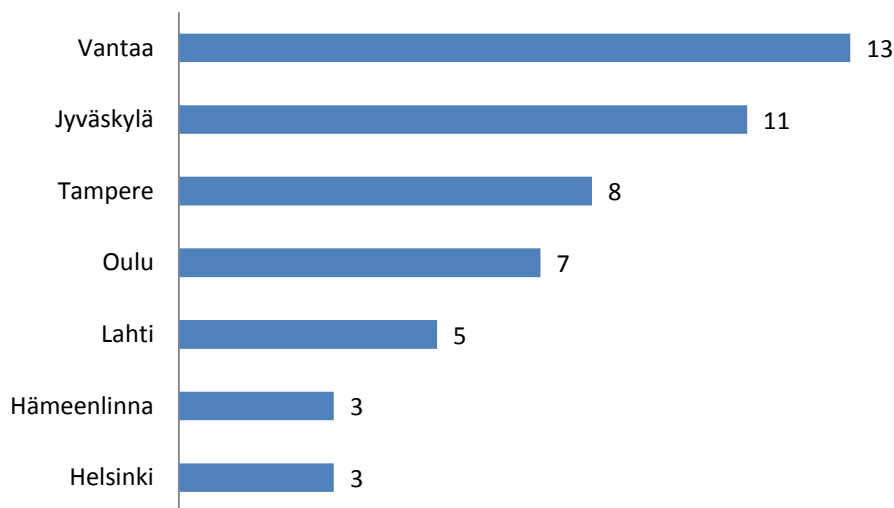
Vastauksia saatiin 83 vastausta ja yksi tyhjä (ei osaa sanoa). Vastauksia oli lopulta 66 kappaletta tähän kysymykseen, kun 18 kappaletta vastaamisen kesken jättänyttä poistettiin tuloksista.

Alueittainen jakautuminen on laadittu mukaillen nykyistä läänijakoa. Etelä-Suomeen vastauksissa on laskettu seuraavat suurimmat kaupungit: Helsinki, Espoo, Vantaa, Porvoo, Hyvinkää, Riihimäki, Lahti ja Hämeenlinna. Länsi-Suomeen on laskettu seuraavat kaupungit lähialueineen: Turku, Lohja, Salo, Pori, Tampere, Jyväskylä, Seinäjoki ja Vaasa. Itä-Suomeen on laskettu seuraavat kaupungit lähialueineen: Kotka, Kouvolaa, Lappeenranta, Mikkeli, Kuopio ja Joensuu. Pohjois-Suomeen on laskettu seuraavat kaupungit lähialueineen: Oulu, Rovaniemi, Kemi ja Kokkola.



Kuvio 3. Vastaajien jakautuminen alueittain

Prosentuaalisesti (44 %) eniten vastauksia tuli Etelä-Suomesta, jossa suurin osa varastoalan kouluttajista ja isoista valtakunnallisista jakeluterminaleista ja keskusvarastoista sijaitsee. Myös Länsi-Suomi oli vastauksissa hyvin edustettuina (36 % vastaajista). Pohjois- ja Itä-Suomesta ei tavoitettu kovin hyvin vastaajia, koska siellä ei sijaitse isoja varastoalan oppilaitoksia eikä montaa isoa keskusvarastoa tai –terminaalia.



Kuvio 4. Vastaajien työskentely- tai asuinpaikkakunnat

Edellä olevassa kaaviossa on esitetty seitsemän paikkakuntaa, joista oli eniten vastaajia. Vantaa on ollut hyvin esillä vastauksissa, koska siellä sijaitsee monta keskusvarastoa ja alan kouluttajaa. Jyväskylä ja Tampere ovat myös hyvin edustettuina vastauksissa, koska kyselyn suorittajan yhteistyökumppaneita ja entisiä opiskelijoita on paljon kyseisissä kaupungeissa. Myös isoja teollisuusyrityksiä sijaitsee Pirkanmaalla.

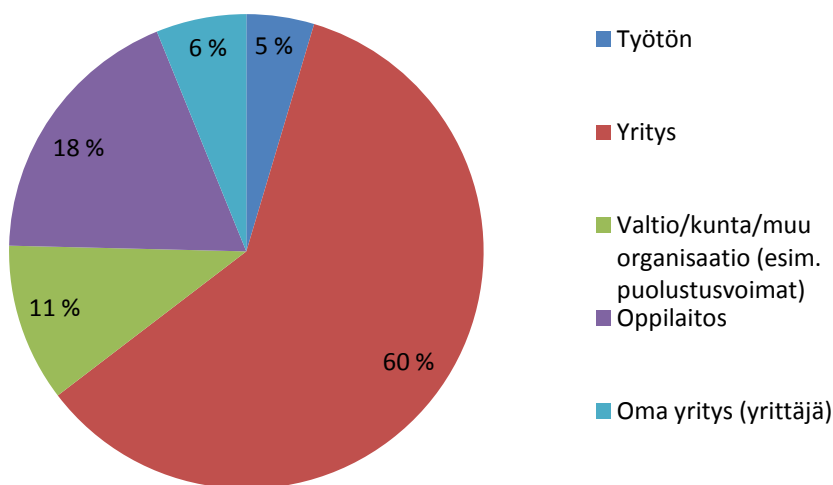
Lisäksi vastaajia oli 2 henkilöä kustakin seuraavasta kaupungista: Rovaniemi, Lappeenranta, Seinäjoki, Pori, Hyvinkää, Espoo ja yksi henkilö Kuopiosta, Kouvolasta, Turusta ja Porvoosta.

Hyvinkää sisältää myös yhden vastauksen Muut. Mikä -vastauksista, eli Riihimäen, ja Porvooseen on samalla tavalla laskettu mukaan vastauksissa esiintynyt Loviisa.

2. Työpaikka tällä hetkellä?

Vastauksia tähän kysymykseen saatiin 80 kappaletta ja lisäksi neljä (4) tyhjää. Vastauksista vähennettiin pois 15 vastaamisen kesken jättänyttä, joten 65 vastausta huomioitiin tuloksissa.

Suurin osa vastaajista työskenteli erilaisissa yrityksissä (60 % vastaajista). Myös oppilaitoksen edustajat olivat hyvin vastanneet kyselyyn, eli noin viidennes koostui heistä. Julkishallinnon organisaatioissa oli töissä 11 % vastaajista. Myös jokunen yrittäjä ja tällä hetkellä työtön oli ehtinyt vastaamaan kyselyyn.



Kuvio 5. Vastaajien työpaikka tällä hetkellä

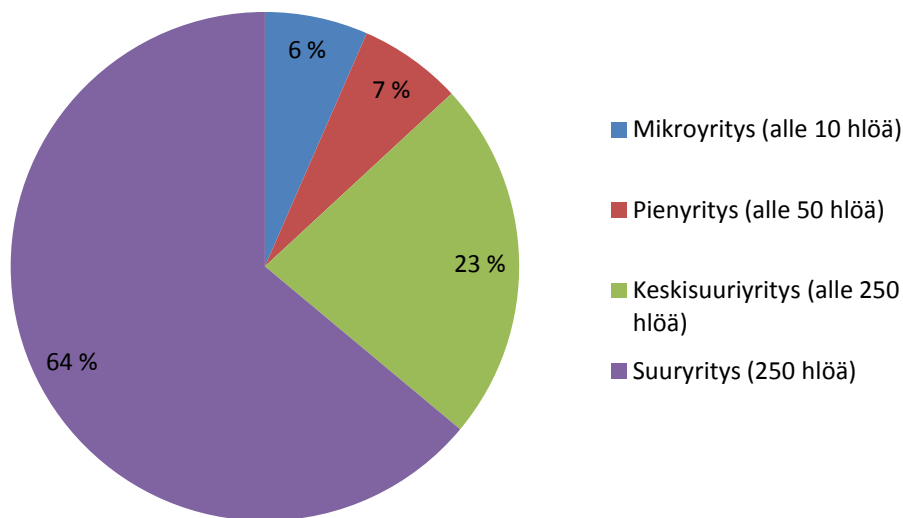
3. Työpaikan (toimipisteen) koko?

Vastaajan työpaikan koko (henkilöstön määrä toimipisteessä)

Tähän kysymykseen saatiin 75 vastausta ja lisäksi yhdeksän (9) tyhjää vastausta. Vastauksista jouduttiin poistamaan 14 vastaamisen kesken jättänyttä, joten 61 vastausta on huomioitu tuloksissa.

Yllättäen suurin osa vastaajista työskenteli suuryrityksissä (joissa on töissä enemmän kuin 250 henkilöä). Vastaajista 64 % oli heitä.

Myös keskisuurten yritysten työntekijät olivat hyvin edustettuina vastaajien joukossa (23 %).



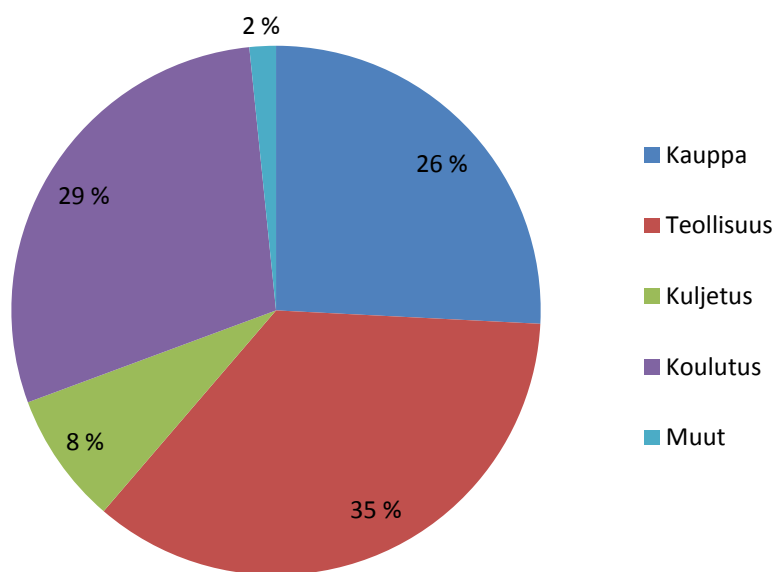
Kuvio 6. Vastaajien työpaikan koko

4. Työpaikan toimiala?

Vastauksia saatiin yhteensä 76 kappaletta ja lisäksi kahdeksan (8) tyhjää vastausta. Vastauksista poistettiin 14 vastaamisen kesken jättänyttä, jolloin 62 vastausta huomioitiin tuloksissa.

Tietotekniikka (2 % vastanneista) luokiteltiin Muihin toimialoihin.

Vastaajista 35 % työskenteli teollisuusyrityksissä ja 26 % kaupan alan yrityksissä, mikä on varsin normaalia varastoalaa ajatellen. Vastaajista 29 % oli töissä koulutuslalla, eli oppilaitosten edustajia oli noin kolmannes vastaajista. Kuljetusalalla työskenteli 8 % vastaajista.



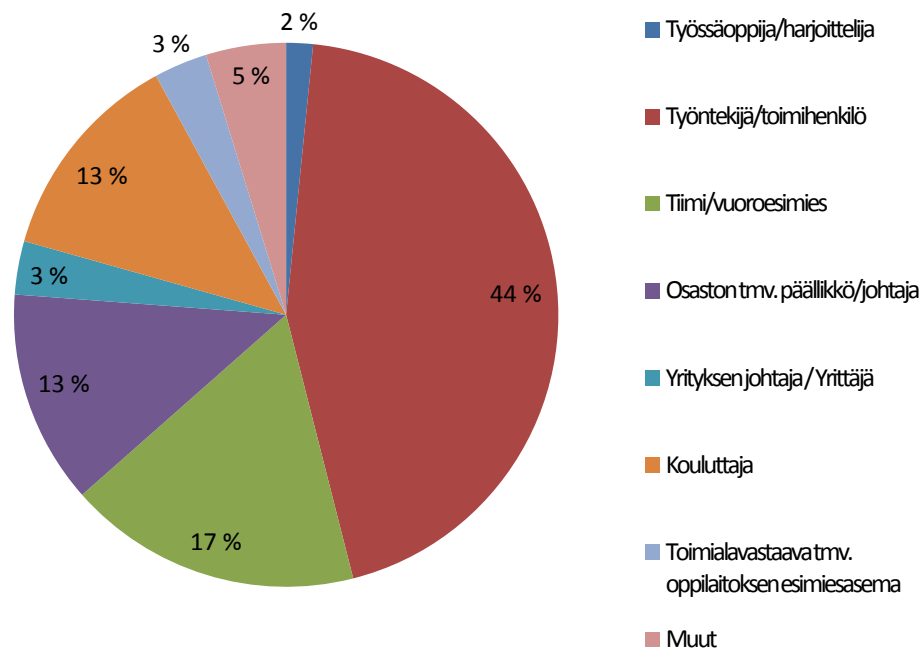
Kuvio 7. Vastaajien työpaikan toimialat

5. Asema työssä?

Mikä on vastaajan asema nykyisessä työyhteisössä?

Vastauksia tähän kysymykseen saatiin 77 kappaletta ja lisäksi saatiin seitsemän (7) tyhjää vastausta. Vastauksista poistettiin 14 vastaamisen kesken jättänyttä, jolloin 63 vastausta otettiin huomioon tuloksissa.

Muut-vastausryhmään luettiin mukaan työtön/ex-kouluttaja, päätoiminen luottamusmies ja yksi tyhjä vastaus, jossa ei ilmoitettu asemaa työssä.



Kuvio 8. Vastaajien asema töissä

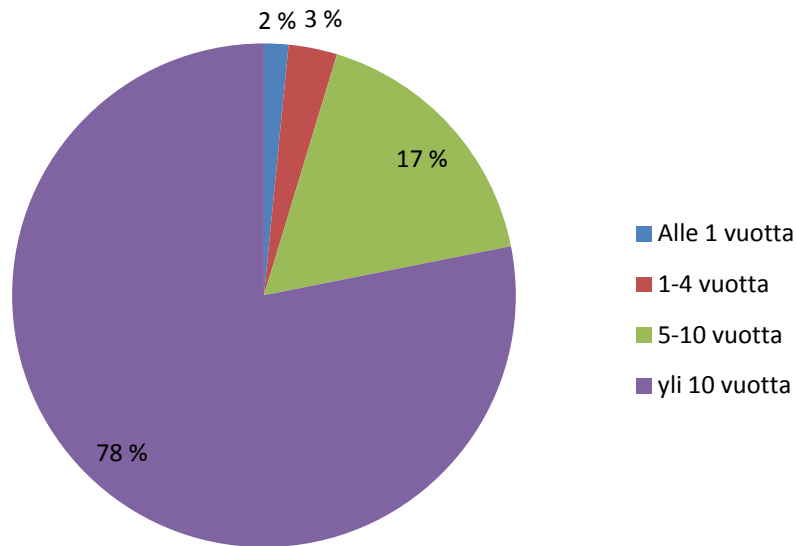
Vastaajista 44 % työskenteli työntekijä- tai toimihenkilöasemassa. Tiimi/vuoro esimiehen tehtävissä työskenteli noin viidennes, eli 17 %. Osaston tai muissa vastaavissa päällikkö- tai johtotehtävissä vastaajista työskenteli 13 %. Myös kouluttajia oli vastaajista 13 %. Jokunen yrittäjä ja oppilaitoksen esimiesasemassa työskentelevä oli myös osallistunut kyselyyn.

6. Työkokemus?

Vastaajan kaikki työkokemus yhteensä eri aloilta.

Vastauksia tähän kysymykseen saatiin 79 kappaletta ja lisäksi löytyi viisi (5) tyhjää vastausta. Vastauksista on poistettu 15 vastaamisen kesken jättänyttä, jolloin vastauksista 64 kappaletta huomioitiin tuloksissa.

Vastaajista suurimmalla osalla oli pitkä, yli kymmenen vuoden työkokemus. Näitä löytyi 78 % vastaajista. Viidestä kymmeneen vuotta työkokemusta löytyi vastaajista 17 %:lla. Vähän työkokemusta omaavia oli vastaajissa vain 5 %, eli pääsääntöisesti pitkään työelämässä mukana olleita oli vastaajista suurin enemmistö.

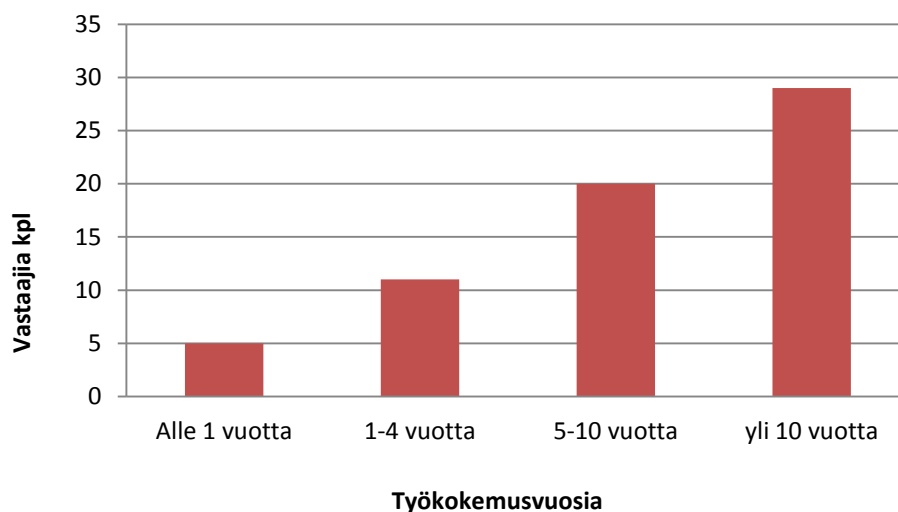


Kuvio 9. Vastaajien kaikki työkokemus yhteensä eri aloilta

7. Varastoalan työkokemus?

Varastoalan työkokemus kaikesta työkokemuksesta vastaajalla.

Vastauksia saatiin 80 kappaletta ja lisäksi löytyi neljä (4) tyhjää vastausta. Vastauksista poistettiin 15 vastaamisen kesken jättänyttä, jolloin vastauksia huomioitiin 65 kappaletta tuloksissa. Vastaajista lähes puolella oli pitkä varastoalan työkokemus ja kolmanneksella viidestä kymmeneen vuotta työkokemusta varastoalalla, kuten seuraavasta kaaviosta voidaan todeta.



Kuvio 10. Vastaajien varastotyökokemus

8. Koulutus

Vastaajat voivat valita useamman kohdan.

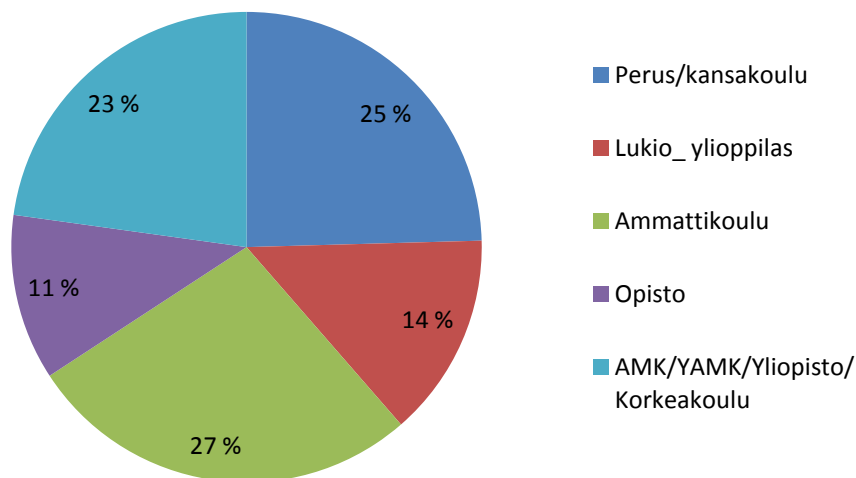
Valintoja tuli yhteensä 114 kappaletta 84 vastaajalta.

Varastoalan tutkintoja vastaajat olivat suorittaneet seuraavasti

| | |
|---|---------------|
| Logistiikan perustutkinto, varastonhoitaja | 11 kpl |
| v. 2009 jälkeen | 4 kpl |
| v. 2006 - 2000 | 5 kpl |
| Varastoalan ammattitutkinto | 8 kpl |
| v. 2006 jälkeen | 7 kpl |
| ennen v. 2006 | 1 kpl |
| Varastoalan erikoisammattitutkinto | 7 kpl |
| v. 2005 jälkeen | 7 kpl |

Yksi vastaajista oli suorittanut sekä perus- että ammattitutkinnon. Kaksi henkilöä oli suorittanut kaikki varastoalan tutkinnot, eli perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkinnon. Kolme henkilöä oli suorittanut sekä ammatti- että erikoisammattitutkinnon. Eli kaikista vastaajista noin kolmanneksella oli jokin varastoalan tutkinto suoritettuna.

Eri koulutusasteille vastaajat jakautuivat seuraavasti



Kuvio 11. Vastaajien koulutustausta

Vastaajista neljännes oli käynyt ainakin perus/kansakoulun, vajaa neljännes ammattikorkeakoulun tai yliopiston, sekä vajaa kolmannes ammattikoulun. Kymmenyksellä vastaajista oli opistotasoinen koulutussuoritettuna, kuten myös lukio ja/tai ylioppilastutkinto.

Ammattikoulusta tutkinto oli 31 vastaajalla seuraavista tutkinnoista

1. Hotelli-ravintola ja suurtalousala
2. Valokuvaus, Puutarhuri
3. Merkonomi
4. Pukuompelija
5. Kirvesmies
6. Artesaani
7. Kauppiaitten kauppaoppilaitos
8. Sähköasentaja
9. Puuseppä ja valumallinvalmistaja
10. Logistiikan perustutkinto
11. Autoasentaja
12. Autonkuljettaja
13. Logistiikan perustutkinto, autonkuljettaja
14. Logistiikan perustutkinto
15. Tietotekniikan perustutkinto
16. Automaatiotekniikan perustutkinto
17. Mekaanikko
18. Asentaja
19. Autonasentaja
20. Ravintolakokki
21. Puuseppä
22. Asentaja
23. Kuljetusalan pt
24. Metalliseppä
25. Levyseppä-hitsaaja
26. Sähkövoimatekniikka

Näistä vastaajista viisi henkilöä ei ilmoittanut tutkintonsa koulutusohjelmaa/osaamisalaa.

Eli vastaajien koulutustausta oli hyvin monipuolinen, hotelli- ja ravintola-alan koulutuksesta metallialan koulutuksiin eri ammattikouluissa.

Opistotasaisen koulutuksen oli suorittanut 13 vastaajaa seuraavista tutkinnoista.

1. Agrologi
2. Treen Kauppaoppil./yo-merkonomi
3. Yo-merkonomi sihteerilinja
4. Kauppaopisto
5. Kuljetustekniikka
6. Markkinointi
7. Insinööri, Logistiikka
8. Haagan ammattikoulu
9. Merkonomi
10. Turun kauppaopisto, yo-merkonomi
11. Insinööri
12. Kuljetusteknikko

Näistä vastaajista yksi henkilö ei ilmoittanut tutkintonsa koulutusohjelmaa/osaamisalaa.

Opistotason koulutus oli vastaajilla pääsääntöisesti kaupalliselta tai tekniseltä alalta, kuten edellä olevasta taulukosta voidaan todeta.

AMK/YAMK/Yliopisto- tai korkeakoulututkinnon (joita oli vastaajista vajaalla neljänneksellä) oli vastaajista suorittanut 26 kappaletta seuraavasti

1. KTM, Logistiikka
2. Teknologiaosaamisen johtamisen tutkinto, YAMK
3. KTM
4. Logistiikan YAMK
5. KTM
6. Tohtori, yrittäjyys
7. Liiketalouden koulutusohjelma, tradenomi
8. logistiikkainsinööri
9. Logistiikka
10. Näyttömestari
11. Logistiikan insinööri AMK
12. Logistiikkainsinööri, AMK
13. AMK opettajan pedagogiset
14. Tradenomi
15. insinööri, logistiikka
16. Tradenomi/Logistiikka
17. Logistiikka insinööri (tekniikka)
18. Insinööri auto- ja kuljetustekniikka
19. Logistiikka
20. Tradenomi
21. Insinööri

Näistä vastaajista viisi henkilöä ei ilmoittanut tutkintonsa koulutusohjelmaa/osaamisalaa.

Töissä yrityksissä ja julkisissa organisaatioissa vastaajista oli 50 henkilöä, ja heistä jokaisella oli työkokemusta varastoalalta. Heidän koulutustaustansa jakautui seuraavasti

Taulukko 3. Koulutustausta töissä yrityksissä ja julkisorganisaatioissa olevien osalta

| Koulutusaste | Henkilöä | % vastaajista (n=50) |
|--|----------|----------------------|
| Peruskoulu | 21 | 42% |
| Lukio/ylioppilas | 12 | 24% |
| Ammattikoulu | 25 | 50% |
| Opistotaso | 10 | 20% |
| AMK/yliopisto/korkeakoulu | 14 | 28% |
| Logistiikan perustutkinto, varastonhoitaja | 9 | 18% |
| Varastoalan ammattitutkinto | 8 | 16% |
| Varastoalan erikoisammattitutkinto | 7 | 14% |

Ammattikoulutus (25 henkilöä 50:stä) oli suoritettu seuraavissa tutkinnoissa

- sähkövoimatekniikka
- sähköasentaja
- pukuompelija
- puuseppä x 2
- kirvesmies
- merkonomi
- mekaanikko
- valokuvaus ja puutarhuri
- artesaani
- asentaja
- autonasentaja x 2
- valumallinvalmistaja
- metalliseppä
- ravintolakokki
- hotelli-ravintola ja suurtalousala
- Tietotekniikan perustutkinto
- Kuljetusalan perustutkinto
- Logistiikan perustutkinto
- Automaatiotekniikan perustutkinto

Neljä henkilöä ei ollut ilmoittanut tutkintoansa.

Opistotasoisia tutkintoja (10 vastaajaa 50:stä) oli suoritettu seuraavasti

- Haagan ammattikoulu
- Kauppaopisto
- agrologi
- Yo-merkonomi x 3 (sihteerilinja, Tampereen ja Turun Kauppaoppilaitos)
- markkinointi
- merkonomi
- kuljetustekniikka

Yksi vastaajista ei ollut ilmoittanut suorittamaansa tutkintoa.

AMK/YAMK/Yliopisto- tai korkeakoulututkintoja (14 vastaajaa 50:stä) oli suoritettu seuraavasti

- Logistiikan YAMK
- Logistiikkainsinööri x 3
- Logistiikka
- Tradenomi (logistiikka)
- Tradenomi
- Insinööri (auto- ja kuljetustekniikka)
- Insinööri
- Tohtori (yrittäjäyys)
- KTM (logistiikka)
- Näyttömestari

Kaksi vastaajista ei ollut ilmoittanut suorittamaansa tutkintoa.

5.1.2 Osaamistarpeet nyt ja tulevaisuudessa

Tässä osiossa kaikille vastaajille esitettiin kaksi avointa kysymystä osaamistarpeista työyhteisöissä lyhyellä aikavälillä (noin vuonna 2015) ja pitkällä aikavälillä (noin vuonna 2025 ja siitä eteenpäin).

1. Millaista osaamista tarvitaan mielestäsi työyhteisöissä lyhyellä aikavälillä (noin vuonna 2015)?

Kysymyksessä oli vapaa vastauskenttä, johon tuli 54 vastausta. Kaikki vapaat vastaukset löytyvät liitteestä 2.

Vastauksissa korostuivat ylivoimaisesti eniten tietotekniikkataidot. Niiden pitäisi olla vastaajien mielestä jo nyt kaikilla työyhteisöissä toimivilla kohdillaan, vaikka joissakin vastauksissa epäiltiin, että kaikilla ei ole vielääkään riittäviä perusohjelmistojen käyttötaitoja hallussaan.

Perustietotekniikkataitojen (toimisto-ohjelmistojen hallinta) lisäksi työyhteisöstä pitäisi löytyä myös erilaisten tietoteknisten järjestelmien ja apuvälineiden käyttöosaamista – kuten esimerkiksi erilaiset automaatiojärjestelmät sekä langattomat laitteet.

Toiseksi eniten korostuivat kielitaidot. Vastauksissa eniten mainintoja tuli englanninkielen osaamisesta, mutta myös ruotsin ja venäjän taidot saivat mainintoja. Myös suomenkielen hyvä osaaminen korostui, jotta toimintaohjeet ja muut toimeksiannot, muun muassa työturvallisuusohjeet ja –määräykset, ymmärrettäisiin oikein ja virheettömästi.

Seuraavaksi eniten mainintoja saivat vastauksissa myös ihmissuhde-, kommunikointi- ja viestintätaidot sekä asiakaspalvelutaidot. Myös kustannustehokkuus/kannattavuusnäkökulmien ymmärtämisen taidot korostuivat vastauksissa. Yleensä vastauksissa mainittiin lisäksi myös työyhteisö-, työehtosopimusosaaminen ja esimies/alaistaidot.

Seuraavassa poimintoja kysymyksen vapaista vastauksista:

”Atk-osaamista tarvitaan enemmän ja enemmän. Englannin kieli on ainakin meillä tärkeä, kun emoyritys on ruotsalainen.”

”- Kommunikointitaidot - Alan tietotekniikkaosaaminen - Asiakaspalvelutaidot - Esimiesten perehdyttämisosaaminen - Ihmisten kautta johtaminen - Ymmärrys yhteiskunnan toiminnasta - Työyhteisön jäsenenä toimiminen - Työssä vaadittava kielitaito - Omasta työkunnosta huolehtimisen taito - Vastuu itsensä ja oma-aloitteisuus.”

”ATK:n ja erilaisten koneiden käytön osaamista, asiakaspalvelua.”

”Ihmissuhdetaidot, sosiaaliset taidot, ict-perustaidot, englanninkielen taito, varastoteknologian tuntemus, omaa vaadittavat pätevyyydet, mm. trukinajokortti, työturva, ensiapu, käsitys varasto- ja logistiikka-alasta yleensä osana elinkeinoelämää.”

”Sosiaaliset taidot. Eri kulttuurien kohtaamisen taito. Tiimityö. Englanti. Tietokoneen/käsipäätelaitteenkäyttö.”

”Tietotekniikan osaamistarve on merkittävä!”

”ATK, kielitaidot (englanti, venäjä varmasti tulevaisuudessa tärkeämpää kuin nykyään), moniosaamista, kun joka paikasta vähennetään henkilöstöä, että henkilö osaisi ajatella teknisesti, kaupallisesti jne.”

”Tietotekniikkataidot, yhteistyötaidot, asiakaspalvelutaito, kielitaito.”

”- Laajempi kielitaito (englanti) - hyvä asiakaspalvelu- ja vuorovaikutustaidot - hyvä työelämäosaaminen - sujuvat atk-aidot.”

”Vanhat työntekijät jäävät jälkeen yli päätään kaikessa ilman koulutusta. Rahvasta ei käytännössä kouluteta työnantajan puolesta kuin juuri välttämätön, jos sitäkään. Työelämä muuttuu niin kovaa, että kaikkien tulisi saada edes jotain alan uutta koulutusta.”

2. Millaista osaamista tarvitaan mielestäsi työyhteisöissä pitkällä aikavälillä (noin vuonna 2025 ja siitä eteenpäin)?

Kysymyksessä oli vapaa vastauskenttä, johon tuli 48 vastausta. Yksi vastauksista oli tyhjä (ei osaa sanoa). Kaikki vastaukset löytyvät liitteestä 2.

Kauempana tulevaisuudessa nähtiin työyhteisöissä tarvittavan yhä enemmän ja laajemmin sekä syvällisemmin tietotekniikka- ja kielitaitoja. Myös joustavuutta työskennellä muuttuneissa olosuhteissa ja poikkeuksellisiin työaikoihin korostettiin.

Vastauksissa korostettiin myös sitä, että työyhteisöistä pitää kauempana tulevaisuudessa löytyä enemmän moniosaajia sekä useammalta monialaista osaamista. Henkilöiden pitää osata omien perustyötehtävien, esimerkiksi varastotoimintojen, lisäksi toisen alan työtehtävät, kuten autonkuljettajan tai myyjän työtehtävät voidakseen työskennellä tulevaisuuden työyhteisöissä. Myös yhteistyö- ja kommunikointitaidot sekä ihmissuhdetaidot korostuvat monikansallisissa työyhteisöissä tulevaisuudessa.

Seuraavassa poimintoja kysymyksen vapaista vastauksista:

”Englannin kieli ja ATK-aidot vielä suuremmassa roolissa.”

”Tietotekniikan aidot täytyy olla todella hyvät. Englanninkielen taito on myös välttämätön. Asiakaspalvelutaidoja tullaan vaatimaan lähes tehtävästä riippumatta.”

”Sopeutumista erilaisiin työympäristöihin ja -aikoihin.”

”Yhteistyö- ja tiimityöskentelytaito, joustavuus, tietotekniset aidot, monikulttuurisuus, kielitaito.”

”Tiimityöskentelytaitoja, johtamistaitoja (itsensä ja muiden johtaminen), moniosaamista, kielitaitoa (vähintään englanti), erilaisten tarvittavien sovellusten hallinta (IT).”

”Logistiikan osaajien kielitaidon parantaminen, ei vain englantia! Moniosaajien kouluttamisen tärkeyden ymmärtäminen, ei vain varastomiestä vaan varastomies-autonkuljettaja tai myyjä-varastomies, jne. Työturvallisten työtapojen kouluttaminen käytäntöön ja osaamisen päivittäminen!”

”No, varmasti tietotekniikka valtaa alaa entistä enemmän. Työnkiertojen lisääntyminen, jolloin moniosaamista arvostetaan.”

”Työntekijän kiinnostuksen kasvattaminen omaan työympäristöön. Osaamisen laajentaminen. Työviihtyvyyden kehittäminen. Työmotivaation lisääminen.”

”Pysyminen kehityksen kyydissä tulee tuottamaan haasteita.”

5.1.3 Varastotyöntekijöiden osaamistarpeet

Tässä osiossa kysyttiin varastotyöntekijöiden osaamistarpeista lähitulevaisuudessa (noin vuonna 2015) ja pitkällä aikavälillä (noin vuonna 2025).

Kahdessa kysymyksessä oli 17 monivalintakohtaa ja lisäksi kolme kohtaa vapaalle valinnalle, jollei vastaajan mielestä oikeaa vaihtoehtoa löytynyt 17 annetusta osaamisalueesta.

Monivalintakohdat perustuivat Logistiikan perustutkinnon (vuodelta 2009) Varastonhoitajan ammattitaitovaatimukseen. Vastaajia pyydettiin myös valitsemaan näistä vaihtoehtoista mielestensä viisi tärkeintä osaamista varastotyöntekijälle.

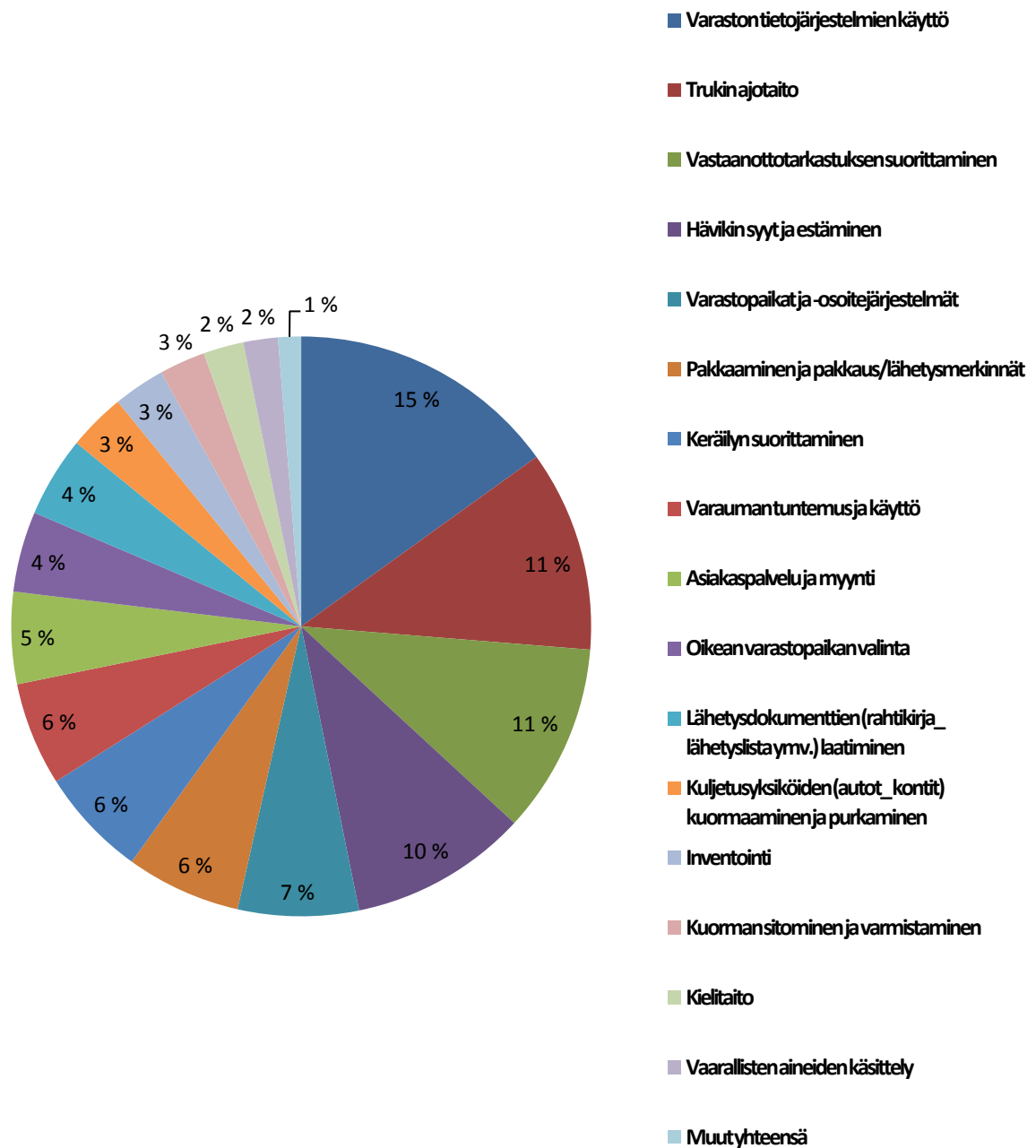
1. Millaista osaamista mielestäsi tarvitsevat varaston työntekijät lähitulevaisuudessa (noin vuonna 2015)?

Valitse mielestäsi vain viisi (5) tärkeintä osaamista. Merkitse tekstikenttään tärkeys asteikolla 5-1 (tärkeimmälle 5, vähiten tärkeä 1)

Vastauksia tähän kysymykseen tuli 65 kappaletta, joiden viisi tärkeintä valintaa jakaantuivat seuraavasti



Kuvio 12. Varastotyöntekijöiden osaamistarpeet lähitulevaisuudessa (vuonna 2015)



Kuvio 13. Varastotyöntekijöiden osaamistarpeet lähitulevaisuudessa (vuonna 2015)

Edellisten kuvioiden Muut yhteensä -kohtiin on koottu valinnat, jotka ovat saaneet vain yhden vastauksen kukin.

Varastotyöntekijät (vuonna 2015) vastaajien valinnat jakautuivat seuraavasti eri vaihtoehtojen välillä.

Taulukko 4. Varastotyöntekijöiden osaamistarpeet lähitulevaisuudessa (vuonna 2015)

| Osaaminen | Valinto- ja, kpl | Tär- keys, kpl | Keski- arvo | Moo- di |
|--|------------------------|----------------------|----------------|------------|
| Varaston tietojärjestelmien käyttö | 47 | 31 | 3,32 | 4 |
| Trukin ajotaito | 35 | 17 | 2,71 | 4 |
| Vastaanottotarkastuksen suorittaminen | 33 | 16 | 3,00 | 4 |
| Hävikin syyt ja estäminen | 31 | 19 | 3,05 | 3 |
| Varastopaikat ja -osoitejärjestelmät | 21 | 14 | 3,00 | 2 |
| Pakkaaminen ja pakkaus/lähetysmerkinnät | 20 | 8 | 3,25 | 5 |
| Keräilyn suorittaminen | 19 | 11 | 3,55 | 2 |
| Varauman tuntemus ja käyttö | 18 | 12 | 3,25 | 4 |
| Asiakaspalvelu ja myynti | 16 | 11 | 3,91 | 5 |
| Oikean varastopaikan valinta | 14 | 4 | 3,25 | 5 |
| Lähetysdokumenttien (rahtikirja_ lähetyslista ymv.) laatiminen | 14 | 6 | 3,17 | 4 |
| Kuljetusyksiköiden (autot_ kontit) kuormaaminen ja purkaminen | 10 | 7 | 2,43 | 1 |
| Inventointi | 9 | 3 | 2,67 | * |
| Kuorman sitominen ja varmistaminen | 8 | 4 | 3,00 | * |
| Kielitaito | 7 | 4 | 3,50 | * |
| Vaarallisten aineiden käsittely | 6 | 4 | 3,00 | 2 |
| Tavaran kuljettaminen yrityksen autolla | 1 | 1 | 4,00 | * |

* Moodia ei voitu laskea annetuista arvoista.

Lisäksi Muu. Mikä - kohtaan oli ilmoitettu kolme osaamista

- Kaluston osien hyvä tunteminen
- Työturvalliset toimintatavat
- Tiimityötaidot

Valintoja, kpl tarkoittaa sitä, että moniko vastaajista (65 kpl) oli valinnut kyseisen osaamisen tärkeäksi.

Tärkeys, kpl tarkoittaa sitä, että moniko vastaajista oli antanut osaamiselle tärkeysarvion (tärkeimmälle 5, vähiten tärkeä 1).

Keskiarvo on laskettu annetuista tärkeysarvoista, eli suurin keskiarvo tarkoittaa tärkeintä asiaa annettujen vastausten kesken.

Moodi ilmoittaa eniten esiintyneen tärkeysarvon annettujen arvojen joukossa.

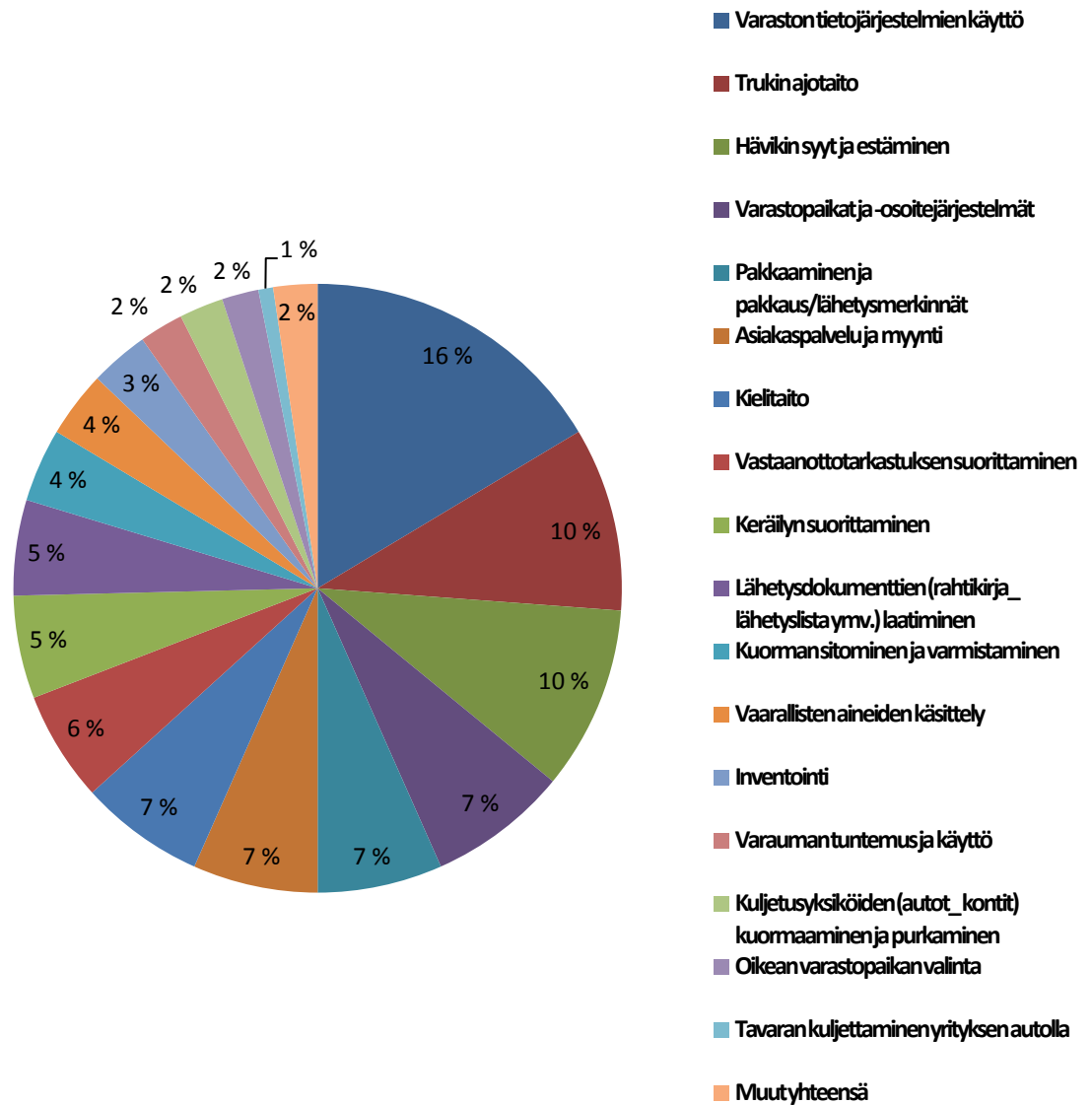
2. Millaista osaamista mielestäsi tarvitsevat varaston työntekijät tulevaisuudessa pitkällä aikavälillä (noin vuonna 2025)?

Valitse mielestäsi vain viisi (5) tärkeintä osaamista. Merkitse tekstikenttään tärkeys asteikolla 5-1 (tärkeimmälle 5, vähiten tärkeä 1)

Vastauksia tähän kysymykseen tuli 55 kappaletta ja lisäksi yksi Ei osaa sanoa. Vastaukset jakaantuivat seuraavasti



Kuvio 14. Varastotyöntekijöiden osaamistarpeet kauempana tulevaisuudessa (vuonna 2025)



Kuvio 15. Varastotyöntekijöiden osaamistarpeet kauempana tulevaisuudessa (vuonna 2025)

Edellisten kuvioiden Muut yhteensä -kohtiin on koottu valinnat, jotka ovat saaneet vain yhden vastauksen kukin.

Varastotyöntekijät (vuonna 2025) vastaajien valinnat jakautuivat seuraavasti eri vaihtoehtojen välillä.

Taulukko 5. Varastotyöntekijöiden osaamistarpeet kauempana tulevaisuudessa (vuonna 2025)

| Osaaminen | Valintoja, kpl | Tärkeys, kpl | Keski-arvo | Moodi |
|--|----------------|--------------|-------------|----------|
| Varaston tietojärjestelmien käyttö | 42 | 27 | 3,19 | 5 |
| Trukin ajotaito | 25 | 14 | 2,93 | 1 |
| Hävikin syyt ja estäminen | 25 | 18 | 2,83 | 3 |
| Varastopaikat ja -osoitejärjestelmät | 19 | 10 | 2,90 | 2 |
| Pakkaaminen ja pakkaus/lähetysmerkinnät | 17 | 9 | 3,00 | 3 |
| Asiakaspalvelu ja myynti | 17 | 14 | 3,36 | 5 |
| Kielitaito | 17 | 10 | 3,30 | 4 |
| Vastaanottotarkastuksen suorittaminen | 15 | 10 | 2,90 | 3 |
| Keräilyn suorittaminen | 14 | 8 | 3,63 | 3 |
| Lähetysdokumenttien (rahtikirja_ lähetyslista ymv.) laatiminen | 13 | 7 | 2,57 | 3 |
| Kuorman sitominen ja varmistaminen | 10 | 5 | 4,00 | 4 |
| Vaarallisten aineiden käsittely | 9 | 5 | 1,40 | 1 |
| Inventointi | 8 | 5 | 2,40 | 3 |
| Varauman tuntemus ja käyttö | 6 | 3 | 3,00 | 4 |
| Kuljetusyksiköiden (autot_ kontit) kuormaaminen ja purkaminen | 6 | 4 | 2,50 | * |
| Oikean varastopaikan valinta | 5 | 4 | 2,75 | * |
| Tavaran kuljettaminen yrityksen autolla | 2 | 1 | 5,00 | * |
| Muu 1. Kaluston osien hyvä tunteminen | 1 | 1 | 1,00 | * |
| Muu 2. Oma-aloitteellisuus | 1 | 1 | 2,00 | * |
| Muu 3. Työturvalliset toimintatavat | 1 | 1 | 5,00 | * |
| Muu 4. Esimiestaidot | 1 | 1 | | * |
| Muu 5. Materiaalitoimitusten ennakointi | 1 | 1 | | * |
| Muu 6. Talousymmärrys | 1 | 1 | | * |

* Moodia ei voitu laskea annetuista arvoista.

Lisäksi Muu. Mikä -kohtaan oli ilmoitettu kuusi osaamista

- Kaluston osien hyvä tunteminen
- Oma-aloitteellisuus
- Työturvalliset toimintatavat
- Esimiestaidot
- Materiaalitoimitusten ennakointi
- Talousymmärrys

Valintoja, kpl tarkoittaa sitä, että moniko vastaajista (55 kpl) oli valinnut kyseisen osaamisen tärkeäksi.

Tärkeys, kpl tarkoittaa sitä, että moniko vastaajista oli antanut osaamiselle tärkeysarvion (tärkeimmälle 5, vähiten tärkeä 1).

Keskiarvo on laskettu annetuista tärkeysarvoista, eli suurin keskiarvo tarkoittaa tärkeintä asiaa vastausten kesken.

Moodi ilmoittaa eniten esiintyneen tärkeysarvon annettujen arvojen joukossa.

5.1.3.1 Yhteenveto varastotyöntekijöiden osaamistarpeista

Varastotyöntekijöiden osaamistarpeisiin oli saatu enemmän vastauksia kuin varaston tiimi/vuoroesimiesten tai päälliköiden/johtajien osaamistarpeisiin. Tämä johtunee siitä, että suurin osa vastaajista ilmoitti työskentelevänsä työntekijänä tai toimihenkilönä.

Vastausten perusteella voidaan todeta, että lähitulevaisuudessa varastotyöntekijän tulee osata erittäin hyvin varaston perustyötehtävistä muun muassa

- Varaston tietojärjestelmien käyttö
- Trukin ajotaidot
- Vastaanottotarkastuksen suorittaminen
- Hävikin syyt ja estäminen
- Varastopaikat ja –osoitejärjestelmät.

Myös keräilyn suorittaminen ja asiakaspalvelu tulee varastotyöntekijän osata hyvin.

Kauempana tulevaisuudessa vuonna 2025 varastotyöntekijän tulee hallita

- Varaston tietojärjestelmien käyttö
- Trukin ajotaidot
- Hävikin syyt ja estäminen
- Varastopaikat ja –osoitejärjestelmät sekä
- Pakkaaminen ja pakkaus/lähetysmerkinnät.

Edellä mainittujen lisäksi kauempana tulevaisuudessa korostuvat myös asiakaspalvelu- ja kielitaidot.

Nämä varastotyöntekijän osaamistarpeet ovat hyvin samankaltaisia mitä yleisissä osaamistarpeissa työyhteisöissä (kysymysosio 2) tuli ilmi vastauksissa. Tietotekniikka-, kieli- ja asiakaspalvelutaitojen merkitys korostuu perusvarastotyötehtävien hallitsemisen rinnalla.

5.1.4 Varaston tiimi/vuoroesimiesten osaamistarpeet

Tässä osiossa kysyttiin varaston tiimi/vuoroesimiesten osaamistarpeista lähitulevaisuudessa (noin vuonna 2015) ja pitkällä aikavälillä (noin vuonna 2025).

Kahdessa kysymyksessä oli 25 monivalintakohtaa ja lisäksi kolme kohtaa vapaalle valinnalle, jollei vastaajan mielestä oikeaa vaihtoehtoa löytynyt 25 annetusta osaamisalueesta.

Monivalintakohdat perustuivat Varastoalan ammattitutkinnon (vuodelta 2006) ammattitaitovaatimuksiin.

Vastaajia pyydettiin myös valitsemaan näistä vaihtoehtoista mielestään viisi tärkeintä osaamista varaston tiimi/vuoroesimiehelle kysymyskohtaisesti..

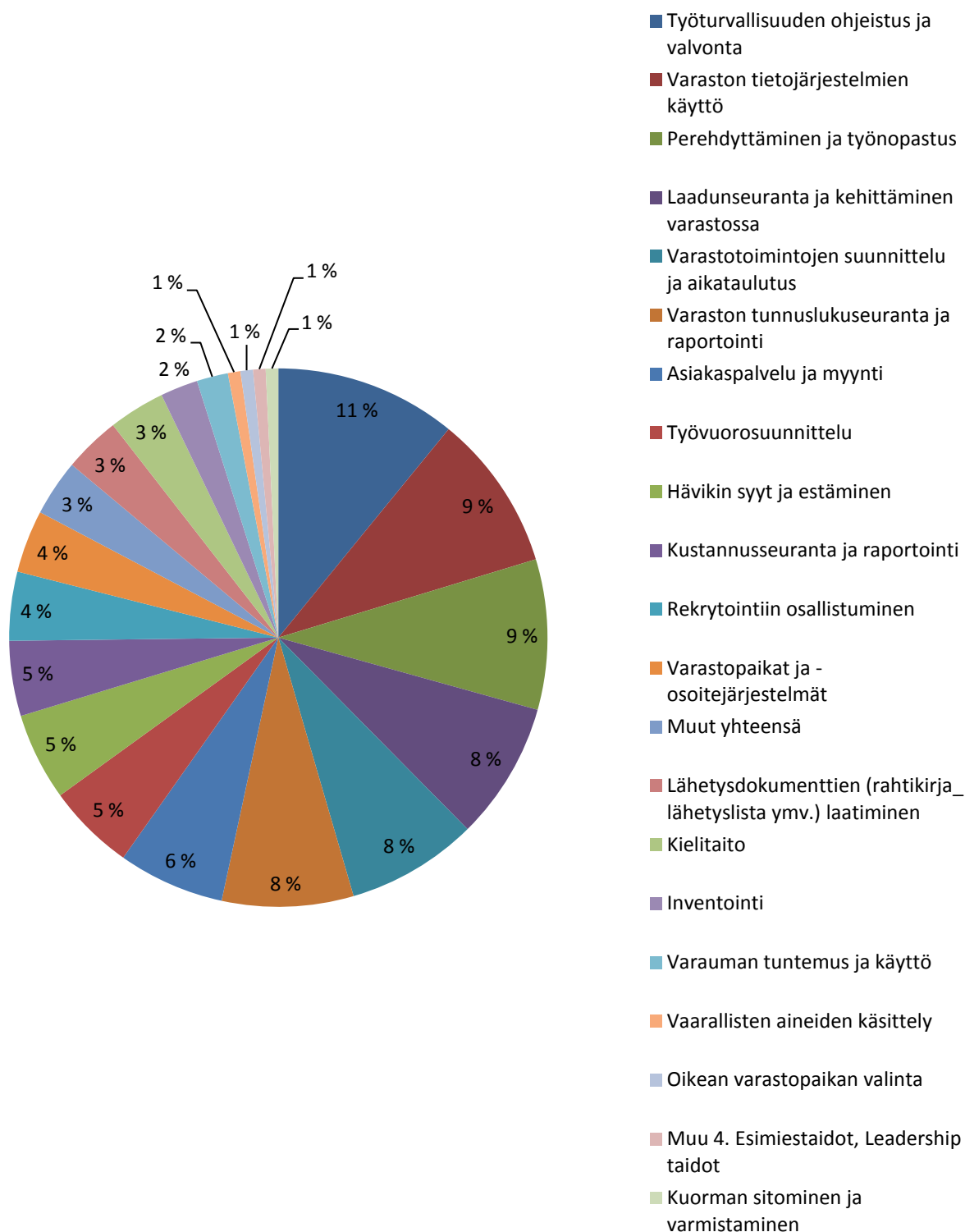
1. Millaista osaamista mielestäsi tarvitsevat varaston tiimi/vuoroesimiehet lähitulevaisuudessa (noin vuonna 2015)?

Valitse mielestäsi vain viisi (5) tärkeintä osaamista. Merkitse tekstikenttään tärkeys asteikolla 5-1 (tärkeimmälle 5, vähiten tärkeä 1)

Vastauksia tähän kysymykseen tuli 56 kappaletta, jotka jakaantuivat seuraavasti. Lisäksi yksi vastaaja oli valinnut Ei osaa sanoa -kohdan.



Kuvio 16. Tiimi/vuoroesiementen osaamistarpeet lähitulevaisuudessa (vuonna 2015)



Kuvio 17. Tiimi/vuoroesiementen osaamistarpeet lähitulevaisuudessa (vuonna 2015)

Edellisten kuvioden Muut yhteensä -kohtiin on koottu valinnat, jotka ovat saaneet vain yhden vastauksen kukin.

Tiimi/vuoroesimiehet (vuonna 2015) vastaajien (56 kpl) valinnat jakautuivat seuraavasti eri vaihtoehtojen välillä

Taulukko 6. Tiimi/vuoroesimiesten osaamistarpeet lähitulevaisuudessa (vuonna 2015)

| Osaaminen | Valintoja, kpl | Tärkeys, kpl | Keski-arvo | Moodi |
|--|----------------|--------------|-------------|----------|
| Työturvallisuuden ohjeistus ja valvonta | 29 | 19 | 3,32 | 5 |
| Varaston tietojärjestelmien käyttö | 25 | 12 | 2,75 | 2 |
| Perehdyttäminen ja työnopastus | 24 | 19 | 2,89 | 3 |
| Laadunseuranta ja kehittäminen varastossa | 22 | 16 | 3,06 | 3 |
| Varastotoimintojen suunnittelu ja aikataulutus | 21 | 16 | 3,30 | 5 |
| Varaston tunnuslukuseuranta ja raportointi | 21 | 17 | 3,60 | 5 |
| Asiakaspalvelu ja myynti | 17 | 11 | 2,27 | 1 |
| Hävikin syyt ja estäminen | 14 | 6 | 3,17 | 5 |
| Työvuorosuunnittelu | 14 | 10 | 3,10 | 4 |
| Kustannusseuranta ja raportointi | 12 | 12 | 3,80 | 5 |
| Rekrytointiin osallistuminen | 11 | 9 | 2,80 | 2 |
| Varastopaikat ja -osoitejärjestelmät | 10 | 2 | 2,00 | 2 |
| Lähetysdokumenttien (rahtikirja_ lähetyslista ymv.) laatiminen | 9 | 4 | 2,50 | * |
| Kielitaito | 9 | 7 | 2,71 | 2 |
| Inventointi | 6 | 2 | 4,00 | * |
| Varauman tuntemus ja käyttö | 5 | 3 | 2,67 | * |
| Oikean varastopaikan valinta | 2 | | | * |
| Kuorman sitominen ja varmistaminen | 2 | 1 | 5,00 | * |
| Vaarallisten aineiden käsittely | 2 | 1 | 4,00 | * |
| Muu 4. Esimiestaidot, Leadership taidot | 2 | 2 | 2,50 | * |
| Vastaanottotarkastuksen suorittaminen | 1 | | | * |
| Trukin ajotaito | 1 | 1 | 5,00 | * |
| Pakkaaminen ja pakkaus/lähetysmerkinnät | 1 | | | * |
| Muu 1. Verkosto- ja yhteistyötoimintataidot | 1 | 1 | 5 | * |
| Muu 2. Vuorovaikutustaidot | 1 | 1 | 5 | * |
| Muu 3. Henkilöstösuhteiden kehittäminen | 1 | | | * |
| Muu 5. Ongelmanratkaisukyky | 1 | 1 | 4 | * |
| Muu 6. Innostavan työskentelyilmapiirin luominen | 1 | 1 | 4 | * |
| Muu 7. Oman jaksamisen varmistaminen | 1 | | | * |

* Moodia ei voitu laskea annetuista arvoista.

Lisäksi Muu. Mikä -kohtaan oli ilmoitettu seitsemän osaamista:

- Verkosto- ja yhteistyötoimintataidot
- Vuorovaikutustaidot
- Henkilöstösuhteiden kehittäminen
- Ongelmanratkaisukyky
- Innostavan työskentelyilmapiirin luominen
- Oman jaksamisen varmistaminen
- Esimiestaidot ja Leadership-aidot, jotka yhdistettiin yhdeksi kohdaksi

Valmiista osaamisvaihtoehtoista oli kolme jäänyt ilman niihin kohdistuvaa valintaa

- Keräilyn suorittaminen
- Kuljetusyksiköiden (autot, kontit) kuormaaminen ja purkaminen
- Tavarankuljetus yrityksen autolla

Valintoja, kpl tarkoittaa sitä, että moniko vastaajista (56 kpl) oli valinnut kyseisen osaamisen tärkeäksi.

Tärkeys, kpl tarkoittaa sitä, että moniko vastaajista oli antanut osaamiselle tärkeysarvion (tärkeimmälle 5, vähiten tärkeä 1).

Keskiarvo on laskettu annetuista tärkeysarvoista, eli suurin keskiarvo tarkoittaa tärkeintä asiaa vastausten kesken.

Moodi ilmoittaa eniten esiintyneen tärkeysarvon annettujen arvojen joukossa.

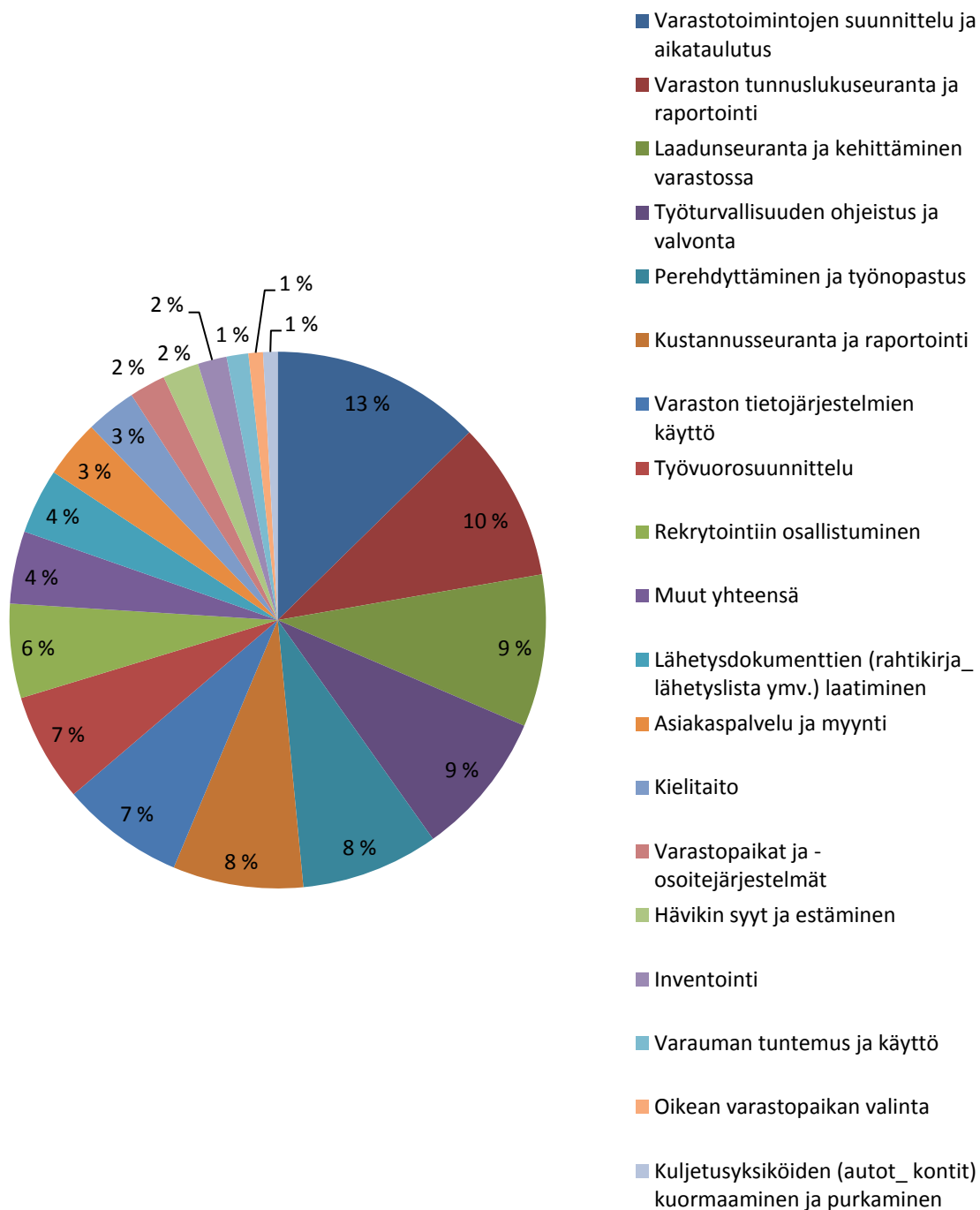
2. Millaista osaamista mielestäsi tarvitsevat varaston tii- mi/vuoro-esimiehet tulevaisuudessa pitkällä aikavälillä (noin vuonna 2025)?

Valitse mielestäsi vain viisi (5) tärkeintä osaamista. Merkitse tekstikenttään tärkeysasteikolla 5-1 (tärkeimmälle 5, vähiten tärkeä 1)

Vastauksia tähän kysymykseen tuli 50 kappaletta, jotka jakaantuivat seuraavasti ja lisäksi kolme vastaajaa ei osannut ilmaista mielipidettään (ei osaa sanoa).



Kuvio 18. Tiimi/vuoroesimiesten osaamistarpeet kauempana tulevaisuudessa (vuonna 2025)



Kuvio 19. Tiimi/vuoroesimiesten osaamistarpeet kauempana tulevaisuudessa (vuonna 2025)

Edellisten kuvioiden Muut yhteensä -kohtiin on koottu valinnat, jotka ovat saaneet vain yhden vastauksen kukin.

Tiimi/Vuoroesimiehet (vuonna 2025) vastauksien (50 kpl) valinnat jakautuivat seuraavasti eri vaihtoehtojen välillä:

Taulukko 7. Tiimi/vuoroesimiesten osaamistarpeet kauempana tulevaisuudessa (vuonna 2025)

| Osaaminen | Va- linto- ja, kpl | Tär- keys, kpl | Kes- ki- arvo | Moo- di |
|--|---------------------------------------|-------------------------------|------------------------------|--------------------|
| Varastotoimintojen suunnittelu ja aikataulutus | 29 | 20 | 2,90 | 3 |
| Varaston tunnuslukuseuranta ja raportointi | 22 | 15 | 3,50 | 4 |
| Laadunseuranta ja kehittäminen varastossa | 21 | 16 | 2,00 | 1 |
| Työturvallisuuden ohjeistus ja valvonta | 20 | 16 | 3,31 | 5 |
| Perehdyttäminen ja työnopastus | 19 | 14 | 3,29 | 2 |
| Kustannusseuranta ja raportointi | 18 | 13 | 3,69 | 5 |
| Varaston tietojärjestelmien käyttö | 17 | 8 | 2,88 | 5 |
| Työvuorosuunnittelu | 15 | 10 | 3,60 | 5 |
| Rekrytointiin osallistuminen | 13 | 10 | 2,50 | 1 |
| Lähetysdokumenttien (rahtikirja_ lähetyslista ymv.) laatiminen | 9 | 1 | 4,00 | * |
| Asiakaspalvelu ja myynti | 8 | 5 | 1,80 | 1 |
| Kielitaito | 7 | 6 | 2,67 | 3 |
| Varastopaikat ja -osoitejärjestelmät | 5 | 2 | 1,00 | * |
| Hävikin syyt ja estäminen | 5 | | | |
| Inventointi | 4 | 1 | 5,00 | * |
| Varauman tuntemus ja käyttö | 3 | 1 | 3,00 | * |
| Oikean varastopaikan valinta | 2 | 1 | 2,00 | * |
| Kuljetusyksiköiden (autot_ kontit) kuormaaminen ja purkaminen | 2 | | | |
| Muu 1. Vuorovaikutustaidot | 1 | 1 | | |
| Muu 4. Tavoitteiden asettaminen omalle tiimille | 1 | 1 | | |
| Muu 3. Automaation hallinta | 1 | 1 | | |
| Muu 7. Leadershiptaidot tavoitteisiin pääsemiseksi | 1 | 1 | | |
| Trukin ajotaito | 1 | | | |
| Kuorman sitominen ja varmistaminen | 1 | | | |
| Vaarallisten aineiden käsittely | 1 | | | |
| Muu 2. Henkilösuhteiden kehittäminen | 1 | | | |
| Muu 5. Sosiaaliset taidot | 1 | | | |
| Muu 6. Työhyvinvoinnista huolehtiminen | 1 | | | |

* Moodia ei voitu laskea annetuista arvoista.

Lisäksi Muu. Mikä -kohtaan oli ilmoitettu seitsemän osaamista

- Vuorovaikutustaidot
- Tavoitteiden asettaminen omalle tiimille
- Automaation hallinta
- Leadership-aidot tavoitteisiin pääsemiseksi
- Henkilösuhteiden kehittäminen
- Sosiaaliset taidot
- Työhyvinvoinnista huolehtiminen.

Valmiista osaamisvaihtoehdoista oli neljä jäänyt ilman niihin kohdistuvaa valintaa

- Vastaanottotarkastuksen suorittaminen
- Keräilyn suorittaminen
- Pakkaaminen ja pakkaus/lähetysmerkinnät
- Tavarankuljettaminen yrityksen autolla

Valintoja, kpl tarkoittaa sitä, että moniko vastaajista (50 kpl) oli valinnut kyseisen osaamisen tärkeäksi.

Tärkeys, kpl tarkoittaa sitä, että moniko vastaajista oli antanut osaamiselle tärkeysarvion (tärkeimmälle 5, vähiten tärkeä 1).

Keskiarvo on laskettu annetuista tärkeysarvoista, eli suurin keskiarvo tarkoittaa tärkeintä asiaa vastausten kesken.

Moodi ilmoittaa eniten esiintyneen tärkeysarvon annettujen arvojen joukossa.

5.1.4.1 Yhteenveto varaston tiimi/vuoroesimiesten osaamistarpeista

Vastausten perusteella voidaan sanoa, että lähitulevaisuudessa varaston tiimi/vuoroesimiesten tulee osata erittäin hyvin muun muassa

- Työturvallisuuden ohjeistus ja valvonta
- Varaston tietojärjestelmien käyttö
- Perehdyttäminen ja työnopastus
- Laadunseuranta ja kehittäminen varastossa
- Varastotoimintojen suunnittelu ja aikataulutus
- Varaston tunnuslukuseuranta ja raportointi

Tiimi/vuoroesimiesten tulee työssään hallita myös asiakaspalvelu- ja myyntitehtävät. Heidän tulee myös tuntea hävikin syyt ja osata estää sitä. Kustannusseuranta ja sen raportointi on myös tärkeää tiimi/vuoroesimiehille saatujen vastausten perusteella.

Kauempana tulevaisuudessa varaston tiimi/vuoroesimiesten tulee hallita

- Varastotoimintojen suunnittelu ja aikataulutus
- Varaston tunnuslukuseuranta ja raportointi
- Laadunseuranta ja kehittäminen varastossa
- Työturvallisuuden ohjeistus ja valvonta
- Perehdyttäminen ja työnopastus

Tiimi/vuoroesimiesten tulee tulevaisuudessa osata myös kustannusseuranta ja sen raportointi sekä työvuorosuunnittelu. Myös varastontietojärjestelmien käyttö tulee heidän hallita hyvin.

Nämä varaston tiimi/vuoroesimiesten osaamistarpeet eroavat varastotyöntekijän osaamistarpeista hyvinkin suuresti. Vastausten mukaisesti varaston tiimi/vuoroesimiesten ei ole niinkään tärkeää osallistua ja osata perusvarastotyötehtäviä, vaan heidän tulisi enemminkin keskittyä lähiesimiestehtäviin, kuten työturvallisuudesta huolehtimiseen, perehdyttämiseen sekä varastotoimintojen suunnitteluun, seurantaan ja raportointiin.

Myös varaston tiimi/vuoroesimiehillä tietotekniikka-, kieli- ja asiakaspalvelutaitojen osaaminen korostuu.

5.1.5 Varaston päälliköiden/johtajien osaamistarpeet

Tässä osiossa kysyttiin varaston päälliköiden/johtajien osaamistarpeista lähitulevaisuudessa (noin vuonna 2015) ja pitkällä aikavälillä (noin vuonna 2025).

Kahdessa kysymyksessä oli 25 monivalintakohtaa ja lisäksi kolme kohtaa vapaalle valinnalle, jollei vastaajan mielestä oikeaa vaihtoehtoa löytynyt 25 annetusta osaamisalueesta.

Monivalintakohdat perustuivat Varastoalan erikoisammattitutkinnon (vuodelta 2005) sekä Varastoalan ammattitutkinnon (vuodelta 2006) ammattitaitovaatimuksiin. Vastaajia pyydettiin myös valitsemaan näistä vaihtoehtoista mielestensä viisi tärkeintä osaamista varaston päällikölle/johtajalle.

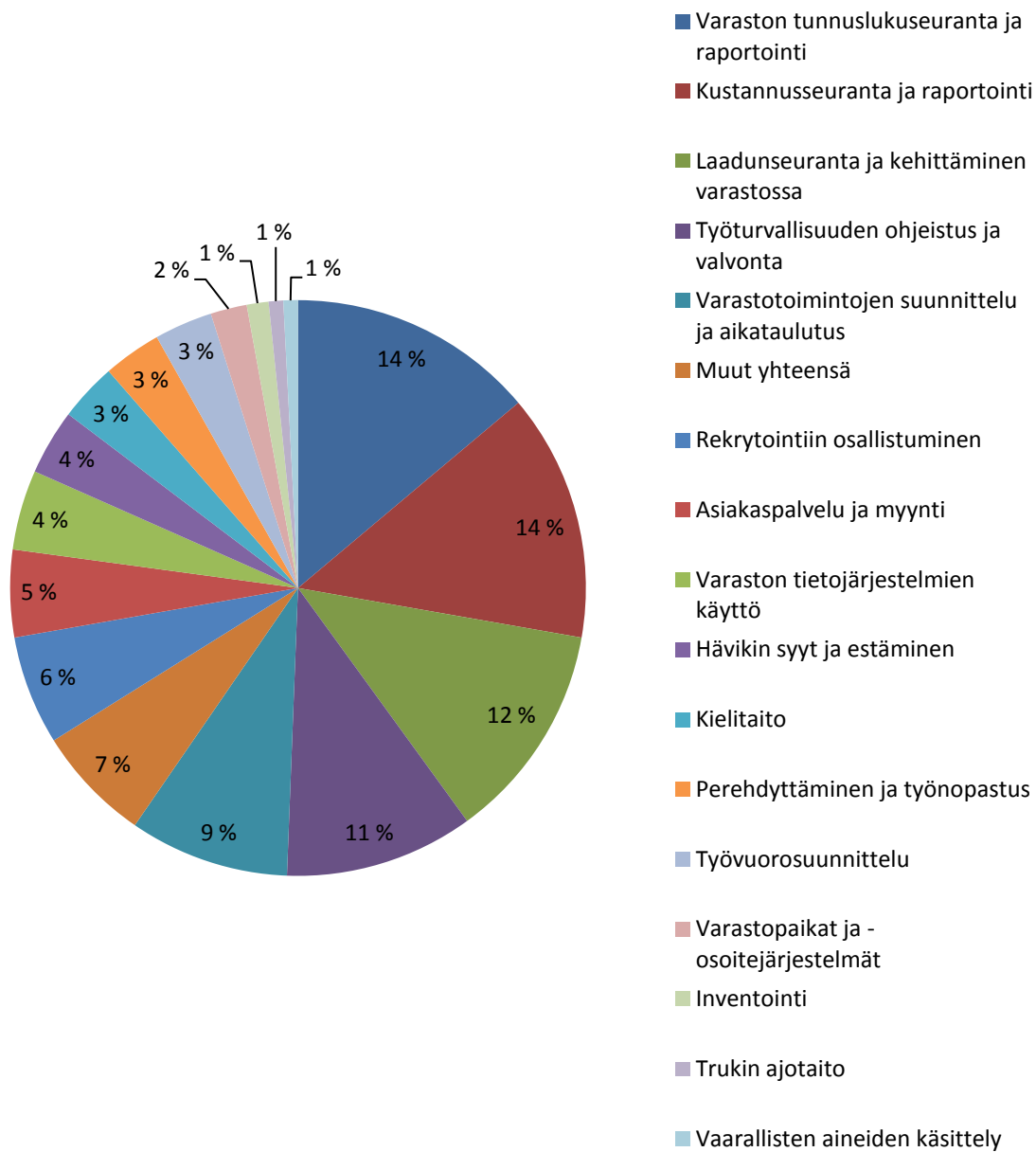
1. Millaista osaamista mielestäsi tarvitsevat varaston päälliköt/johtajat lähitulevaisuudessa (noin vuonna 2015)?

Valitse mielestäsi vain viisi (5) tärkeintä osaamista. Merkitse tekstikenttään tärkeys asteikolla 5-1 (tärkeimmälle 5, vähiten tärkeä 1)

Vastauksia tähän kysymykseen tuli 52 kappaletta, jotka jakaantuivat seuraavasti ja lisäksi yksi vastaaja ei osannut ilmaista mielipidettään (ei osaa sanoa).



Kuvio 20. Päälliköiden/johtajien osaamistarpeet lähitulevaisuudessa (vuonna 2015)



Kuvio 21. Päälliköiden/johtajien osaamistarpeet lähitulevaisuudessa (vuonna 2015)

Edellisten kuvioden Muut yhteensä -kohtiin on koottu valinnat, jotka ovat saaneet vain yhden vastauksen kukin.

Päälliköt/johtajat (vuonna 2015) vastaajien (52 kpl) valinnat jakautuivat seuraavasti eri vaihtoehtojen välillä:

Taulukko 8. Päälliköiden/johtajien osaamistarpeet lähitulevaisuudessa (vuonna 2015)

| Osaaminen | Va- linto- ja, kpl | Tär- keys, kpl | Kes- ki- arvo | Moo- di |
|--|---------------------------------------|-------------------------------|------------------------------|--------------------|
| <i>Varaston tunnuslukuseuranta ja raportointi</i> | 34 | 23 | 3,25 | 4 |
| <i>Kustannusseuranta ja raportointi</i> | 34 | 24 | 3,35 | 5 |
| <i>Laadunseuranta ja kehittäminen varastossa</i> | 30 | 18 | 3,33 | 4 |
| <i>Työturvallisuuden ohjeistus ja valvonta</i> | 26 | 16 | 3,06 | 3 |
| <i>Varastotoimintojen suunnittelu ja aikataulutus</i> | 22 | 14 | 2,36 | 1 |
| Rekrytointiin osallistuminen | 15 | 11 | 3,73 | 4 |
| Asiakaspalvelu ja myynti | 12 | 7 | 2,29 | 1 |
| Varaston tietojärjestelmien käyttö | 11 | 6 | 3,17 | 4 |
| Hävikin syyt ja estäminen | 9 | 2 | 2,50 | * |
| Kielitaito | 8 | 4 | 1,50 | 2 |
| Perehdyttäminen ja työnopastus | 8 | 6 | 3,00 | 3 |
| Työvuorosuunnittelu | 8 | 6 | 2,50 | 3 |
| Varastopaikat ja -osoitejärjestelmät | 5 | 1 | 1,00 | 4 |
| Inventointi | 3 | | | |
| Trukin ajotaito | 2 | | | |
| Vaarallisten aineiden käsittely | 2 | 1 | 2,00 | * |
| Varauman tuntemus ja käyttö | 1 | | | |
| Pakkaaminen ja pakkaus/lähetysmerkinnät | 1 | | | |
| Lähetysdokumenttien (rahtikirja_ lähetyslista ymv.) laatiminen | 1 | | | |
| Kuljetusyksiköiden (autot_ kontit) kuormaaminen ja purkaminen | 1 | | | |
| Muu 1. Visiointi ja suunnittelu | 1 | 1 | 5,00 | * |
| Muu 2. Vuorovaikutustaidot | 1 | 1 | 5,00 | * |
| Muu 3. Henkilösuhteiden kehitys | 1 | | | |
| Muu 4. Automaation hallinta | 1 | 1 | 5,00 | * |
| Muu 5. Tavoiteasetanta ja strategia | 1 | 1 | 5,00 | * |
| Muu 6. Erilaisuuden ohjaus | 1 | | | |
| Muu 7. Sosiaaliset taidot | 1 | | | |
| Muu 8. Työhyvinvoinnista huolehtiminen | 1 | | | |
| Muu 9. Verkostotaidot | 1 | 1 | 4,00 | * |
| Muu 10. Visio ja mission maastouttaminen alaisilleen | 1 | 1 | 4,00 | * |
| Muu 11. Henkilöstöjohtaminen | 1 | | | |
| Muu 12. Johtaminen | 1 | 1 | 3,00 | * |

* Moodia ei voitu laskea annetuista arvoista.

Lisäksi Muu. Mikä -kohtaan oli ilmoitettu 12 osaamista

- Visiointi ja suunnittelu
- Vuorovaikutustaidot
- Henkilösuhteiden kehitys *
- Automaation hallinta
- Tavoiteasetanta ja strategia
- Erilaisuuden ohjaus *
- Sosiaaliset taidot *
- Työhyvinvoinnista huolehtiminen *
- Verkostotaidot
- Visio ja mission maastouttaminen alaisilleen
- Henkilöstöjohtaminen *
- Johtaminen

Näistä viiteen *-merkittyyn ei ollut määritelty osaamisen tärkeyttä (5-1).

Valmiista osaamisvaihtoehtoista oli viisi jäänyt ilman niihin kohdistuvaa valintaa

- Vastaanottotarkastuksen suorittaminen
- Oikean varastopaikan valinta
- Keräilyn suorittaminen
- Kuorman sitominen ja varmistaminen
- Tavarankuljettaminen yrityksen autolla

Valintoja, kpl tarkoittaa sitä, että moniko vastaajista (52 kpl) oli valinnut kyseisen osaamisen tärkeäksi.

Tärkeys, kpl tarkoittaa sitä, että moniko vastaajista oli antanut osaamiselle tärkeysarvion (tärkeimmälle 5, vähiten tärkeä 1).

Keskiarvo on laskettu annetuista tärkeysarvoista, eli suurin keskiarvo tarkoittaa tärkeintä asiaa vastausten kesken.

Moodi ilmoittaa eniten esiintyneen tärkeysarvon annettujen arvojen joukossa.

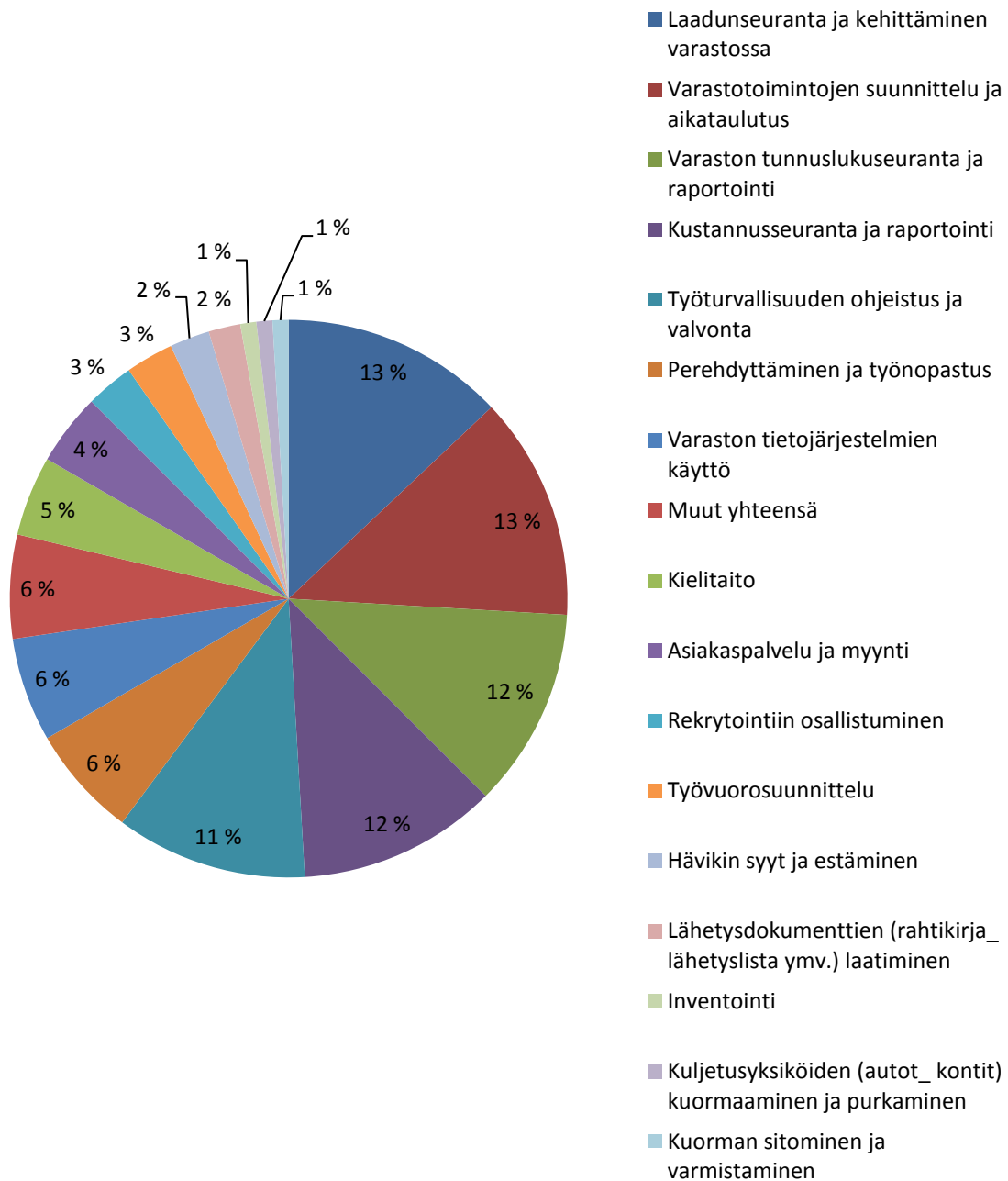
2. Millaista osaamista mielestäsi tarvitsevat varaston päälliköt/johtajat tulevaisuudessa pitkällä aikavälillä (noin vuonna 2025)?

Valitse mielestäsi vain viisi (5) tärkeintä osaamista. Merkitse tekstikenttään tärkeys asteikolla 5-1 (tärkeimmälle 5, vähiten tärkeä 1)

Vastauksia tähän kysymykseen tuli 49 kappaletta, jotka jakaantuivat seuraavasti ja lisäksi kolme vastaajaa ei osannut ilmaista mielipidettään (ei osaa sanoa).



Kuvio 22. Päälliköiden/johtajien osaamistarpeet kauempana tulevaisuudessa (vuonna 2025)



Kuvio 23. Päälliköiden/johtajien osaamistarpeet kauempana tulevaisuudessa (vuonna 2025)

Edellisten kuvioiden Muut yhteensä -kohtiin on koottu valinnat, jotka ovat saaneet vain yhden vastauksen kukin.

Päälliköt/johtajat (vuonna 2025) vastaajien (49 kpl) valinnat jakautuivat seuraavasti eri vaihtoehtojen välillä:

Taulukko 9. Päälliköiden/johtajien osaamistarpeet kauempana tulevaisuudessa (vuonna 2025)

| Osaaminen | Va- linto- ja, kpl | Tär- keys, kpl | Kes- ki- arvo | Moo- di |
|--|---------------------------------------|-------------------------------|------------------------------|--------------------|
| <i>Laadunseuranta ja kehittäminen varastossa</i> | 28 | 16 | 3,06 | 2 |
| <i>Varastotoimintojen suunnittelu ja aikataulutus</i> | 28 | 17 | 2,88 | 3 |
| <i>Varaston tunnuslukuseuranta ja raportointi</i> | 25 | 14 | 2,64 | 2 |
| <i>Kustannusseuranta ja raportointi</i> | 25 | 13 | 2,31 | 1 |
| <i>Työturvallisuuden ohjeistus ja valvonta</i> | 24 | 15 | 3,47 | 5 |
| Perehdyttäminen ja työnopastus | 14 | 9 | 3,78 | 4 |
| Varaston tietojärjestelmien käyttö | 13 | 7 | 2,71 | 2 |
| Kielitaito | 10 | 7 | 3,14 | 3 |
| Asiakaspalvelu ja myynti | 9 | 6 | 3,17 | 5 |
| Rekrytointiin osallistuminen | 6 | 4 | 3,25 | 4 |
| Työvuorosuunnittelu | 6 | 3 | 3,00 | * |
| Hävikin syyt ja estäminen | 5 | 3 | 1,00 | 1 |
| Lähetysdokumenttien (rahtikirja_ lähetyslista ymv.) laatiminen | 4 | 2 | 3,00 | * |
| Inventointi | 2 | 1 | 3,00 | * |
| Kuljetusyksiköiden (autot_ kontit) kuormaaminen ja purkaminen | 2 | 1 | 4,00 | * |
| Kuorman sitominen ja varmistaminen | 2 | 1 | 5,00 | * |
| Varastopaikat ja -osoitejärjestelmät | 1 | 1 | 2,00 | * |
| Trukin ajotaito | 1 | | | |
| Keräilyn suorittaminen | 1 | 1 | 3,00 | * |
| Pakkaaminen ja pakkaus/lähetysmerkinnät | 1 | 1 | 4,00 | * |
| Vaarallisten aineiden käsittely | 1 | | | |
| Muu 1. Strategia miten tavoitteisiin päästään | 1 | 1 | 4,00 | * |
| Muu 2. Vuorovaikutustaidot | 1 | 1 | 5,00 | * |
| Muu 3. Henkilösuhteiden kehitys | 1 | | | |
| Muu 4. Automaation hallinta | 1 | 1 | 5,00 | * |
| Muu 5. Ympäristön hallinta | 1 | 1 | 4,00 | * |
| Muu 6. Visio ja missio, maastouttaminen | 1 | 1 | 5,00 | * |
| Muu 7. Henkilöstöjohtaminen | 1 | | | |
| Muu 8. Seurantamittarit tukemaan tavoitteisiin pääsyä ja tulospalkkauksia | 1 | 1 | 3,00 | * |

* Moodia ei voitu laskea annetuista arvoista.

Lisäksi Muu. Mikä -kohtaan oli ilmoitettu kahdeksan osaamista

- Strategia miten tavoitteisiin päästään
- Vuorovaikutustaidot
- Henkilösuhteiden kehitys *
- Automaation hallinta
- Ympäristön hallinta
- Visio ja missio, maastouttaminen
- Henkilöstöjohtaminen *
- Seurantamittarit tukemaan tavoitteisiin pääsyä ja tulospalkkauksia.

Näistä kahteen *-merkittyyn ei ollut määritelty osaamisen tärkeyttä (5-1).

Valmiista osaamisvaihtoehdoista oli neljä jäänyt ilman niihin kohdistuvaa valintaa

- Vastaanottotarkastuksen suorittaminen
- Varauman tuntemus ja käyttö
- Oikean varastopaikan valinta
- Tavarankuljetus yrityksen autolla

Valintoja, kpl tarkoittaa sitä, että moniko vastaajista (49 kpl) oli valinnut kyseisen osaamisen tärkeäksi.

Tärkeys, kpl tarkoittaa sitä, että moniko vastaajista oli antanut osaamiselle tärkeysarvion (tärkeimmälle 5, vähiten tärkeä 1).

Keskiarvo on laskettu annetuista tärkeysarvoista, eli suurin keskiarvo tarkoittaa tärkeintä asiaa vastausten kesken.

Moodi ilmoittaa eniten esiintyneen tärkeysarvon annettujen arvojen joukossa.

5.1.5.1 Yhteenveto varaston päälliköiden/johtajien osaamistarpeista

Vastausten perusteella nähtiin, että lähitulevaisuudessa vuonna 2015 varaston päälliköiden/johtajien tulee osata erittäin hyvin muun muassa

- Varaston tunnuslukuseuranta ja raportointi
- Kustannusseuranta ja raportointi
- Laadunseuranta ja kehittäminen varastossa
- Työturvallisuuden ohjeistus ja valvonta
- Varaston tietojärjestelmien käyttö
- Varastotoimintojen suunnittelu ja aikataulutus

Myös asiakaspalvelu ja myyntitehtävät sekä rekrytointiin osallistuminen nähtiin tärkeiksi varaston päälliköille/johtajille. Lisäksi päälliköiden/johtajien tulee hallita varaston tietojärjestelmien käyttö.

Kauempana tulevaisuudessa vuonna 2025 varaston päälliköiden/johtajien tulee hallita

- Laadunseuranta ja kehittäminen varastossa
- Varastotoimintojen suunnittelu ja aikataulutus
- Varaston tunnuslukuseuranta ja raportointi
- Kustannusseuranta ja raportointi
- Työturvallisuuden ohjeistus ja valvonta

Varaston päälliköiden/johtajien tulee tulevaisuudessa osata myös perehdyttäminen ja työnopastus sekä asiakaspalvelu- ja myyntitoiminnot. Myös varastontietojärjestelmien käyttö tulee hallita, kuten myös kielitaidot korostuvat kauempana tulevaisuudessa.

Nämä varaston päälliköiden/johtajien osaamistarpeet eroavat hieman varaston tiimi/vuoroesimiesten osaamistarpeista. Päälliköiltä/johtajilta odotetaan enemmän keskittymistä suunnittelu- ja kehitystoimintoihin kuin tiimi/vuoroesimiehiltä. Myös kustannusseurannan ja sen raportoinnin merkitys korostui päälliköillä/johtajilla enemmän. Mutta myös päällikkö/johtajatasolla korostuivat tietotekniikan, kielten ja asiakaspalvelun taidot.

Päällikkö/johtajatasoon odotettiin vastausten mukaan osallistuvan vielä vähemmän varaston perustyötehtäviin kuin vuoro/tiimiesimiesten. Vapaissa vastauksissa oli päällikkö/johtajatasolle valittu enemmän omia osaamistarpeita ja niissä korostettiin strategisen johtamisen ja henkilöstöjohtamisen osaamista.

5.1.6 Varastoalan koulutuskokemukset

Tässä osiossa kysyttiin varastoalan tutkinnonsuorittaneilta mielipiteitä varastoalan koulutuksista. Kysymykset avautuivat niille vastaajille, jotka taustatiedot-osiossa ilmoittivat suorittaneensa varastoalan tutkinnon.

Osion kaksi kysymystä olivat vapailla vastauskentillä varustettuja.

Taustatiedoissa 12 henkilöä ilmoitti suorittaneensa logistiikan perustutkinnon, varastopalvelujen koulutusohjelmassa/osaamisolalla, 10 henkilöä varastoalan ammattitutkinnon ja 8 henkilöä varastoalan erikoisammattitutkinnon.

Yksi vastaajista oli suorittanut sekä perus- että ammattitutkinnon. Kaksi henkilöä oli suorittanut kaikki varastoalan tutkinnot, eli perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkinnon. Kolme henkilöä oli suorittanut sekä ammatti- että erikoisammattitutkinnon.

1. Koska ilmoitit taustatiedoissasi suorittaneesi varastoalan tutkinnon (perus/ammatti/erikoisammattitutkinnon), niin mitä osaamista koulutus erityisesti vahvisti ammattitiedoissasi ja –taidoissasi?

Vastauksia kysymykseen saatiin 11 henkilöltä, joista yksi vastasi, ettei ole tarvinnut varastoalan koulutusta nykyisissä työtehtävissään. Kaikki vapaat sanalliset vastaukset löytyvät liitteestä 2.

Yleisesti vastaajat olivat kokeneet varastoalan koulutuksen syventäneen ja laajentaneen heidän kokonaiskuvaa yritystoiminnasta sekä antaneen monipuolisen kuvan varaston eri työtehtävistä teoriassa ja käytännössä, sekä selkeyttäneet varastotoimintojen merkityksen yrityksen toiminnassa.

Seuraavassa poimintoja kysymyksen vapaista vastauksista

”Perustutkinnon vahvuus oli siinä, että se antoi monipuolisen kuvan varaston kaikista eri prosesseista. Oppisopimuksen myötä oppi tekemään kaikkia eri työtehtäviä varastossa. En näe, että yksikään tutkinnonosa olisi korostunut liialti.”

”Kokonaiskuva laajenee. Näkee eteen ja taakse, että mitä on tehty ja miksi tehdään. Oma mielenkiinto nousee, kun tajuaa syvemmin asioita.”

”Varaston tunnuslukujen ymmärtäminen ja merkitys yrityksen toiminnalle. Kustannuslaskenta avasi fyysisen varastotyön taustalla olevien toimintojen hinnan. Henkilökohtainen ja alaisten kehittämissuunnitelma on ollut eduksi.”

”Esimiestaidot. Osaamista laajemmilta alueilta kuin normaalit rutiinit olivat. Trukin ajotaito.”

2. Minkä ammattitiedon ja/tai taidon koulutusta olisit tarvinnut enemmän käymästäsi varastoalan koulutuksesta?

Vastauksia kysymykseen saatiin 7 henkilöltä, joista yksi vastaus oli tyhjä. Pääasiassa vastaajat olisivat halunneet enemmän koulutusta tietotekniikkaan ja erilaisiin tietojärjestelmiin sekä perehdyttäjän tai työnopastajan työtehtäviin. Myös kieltenopetusta olisi haluttu lisää ja henkilöstöjohtamisen asioita esimiestaitojen koulutuksessa.

Kaikki kysymyksen vapaat sanalliset vastaukset löytyvät liitteestä 2.

Seuraavassa kaksi poimintaa kysymyksen vapaista vastauksista

”Tutkinto antoi monipuolisen koulutuksen. Vaikkakin perustutkinnon ei ole tarkoitus tuottaa esimiehiä, menee mielestäni hukkaan hieman oppia. Työhön perehdyttäjän taidot olisi hyvä lisä tutkintoon. Mielestäni tutkinnon suorittaneella on hyvät lähtökohdat tähän tehtävään.”

”Koulutuksessa olisi jo vuonna 2009 voitu käydä enemmän läpi automaatio-ratkaisuja, jotka ovat jo nyt tulleet alalle ja olleet esimerkiksi Keski-Euroopassa nykypäivää jo pitkään.”

5.1.7 Ehdotukset koulutusten kehittämiseksi

Tässä osiossa kysyttiin mielipiteitä varastoalan koulutusten kehittämiseksi sekä oppilaitoksissa että yrityksissä. Osion kaksi kysymystä olivat vapailla vastauskentillä varustettuja.

1. Mihin varastoalan koulutusta järjestävien oppilaitosten tulisi erityisesti kiinnittää huomiota?

Vastauksia kysymykseen saatiin 38 henkilöltä. Kaikki kysymyksen sanalliset vastaukset tähän kysymykseen löytyvät liitteestä 2.

Vastaajien useimmat ehdotukset oppilaitoksille koskivat ajantasaista, modernia oppimisympäristöä ja -laitteistoja sekä toimintatapoja. Myös opettaminen ja kouluttautuminen työpaikoilla käytännön työtehtävissä korostuivat. Vastauksissa suositeltiin, että tiiviit teorijaksot toteutettaisiin koulumaisessa ympäristössä ja käytännön varastotoimintojen syventävä koulutus yrityksissä käytännön työtehtävissä. Muutamassa vastauksessa kysyttiin kunnon opetusvarustojen perään oppilaitoksissa niin, että perusvarastotyötaidot voitaisiin opiskella jo niissä oppilaitoksissa ennen yrityksiin työssäoppimaan menoa.

Oppilaitoksia myös ohjeistettiin kiinnittämään huomiota työturvallisten työskentelytapojen ja asenteen kouluttamiseen, sekä asiakaspalvelutaitojen kouluttamiseen. Myös kustannustietoisuutta, monikulttuurisuutta, kielitaitojen ja hävikin estämisen taitoja haluttiin korostaa varastoalan koulutuksissa.

Myös alan opettajien/kouluttajien tieto-taitoihin ja ajantasaiseen käytännön varasto- ja yritystoimintojen osaamiseen pyydettiin oppilaitoksissa kiinnittämään huomiota, samoin kuin alalle koulutettavien oppilaiden lähtötasoon ja motivaatioon työskennellä varastoalalla. Perehdyttämis- ja työnopastustaitoja pitäisi oppilaitosten pystyä kouluttamaan työpaikoilla.

Trukkikoulutuksiin pitäisi myös vastausten perusteella kiinnittää huomiota. Alalle pitäisi vastaajien mielestä saada yhtenäinen käytäntö ja ohjeistus trukkikoulutuksiin, niin sanottu ”valtakunnallinen trukkikortti”, kuten nykyisin jo on olemassa esimerkiksi työturvallisuuskortti.

Vastaajat halusivat myös yritysvierailuja erilaisissa varastoissa. Tämä todennäköisesti koskee vain joitakin oppilaitoksia ja niiden tiettyjä opiskelijaryhmiä (esimerkiksi oppisopimuskoulutusryhmiä, joissa vähän lähipäiviä - selvityksen tekijän oletus).

Seuraavassa poimintoja kysymyksen vapaista vastauksista.

"Mahdollisimman paljon opetusta pitäisi viedä työpaikoille. Teoriaosuudet koulumaisessa ympäristössä minimiin. Webinaarit ja muu tietotekniikalla avustettu teoriaopetus käyttöön. Myös trukkikoulutukset työpaikoille. Vaatii kouluttajilta monipuolista osaamista. Henkilökohtaistamisen idea kaikille tutkintotasoille. Perehdyttämistaitojen opastus työpaikoille."

"Tiimityön ja tiedon yhteisöllisyyden tärkeyttä - Tiedon jakaminen, jotta niin katsottua hiljaista tietotaitoa ei enää olisi. Laadun ja huolellisuuden painotus vaikka aikataulut kiristyvät koko ajan => hävikin minimointi ja hallinta sekä ehkäiseminen ("jokainen menetetty € on liikaa") Kannattavuuden ja kustannustehokkuuden merkityksen ymmärtäminen omaan työtehtävään nähden."

"Oppilaitosten tulisi sisällyttää opetukseen mukaan riittävästi käytännön harjoitteita. Opetettavat aiheet avautuvat opiskelijoille paljon paremmin, kun niitä harjoitellaan käytännössä. Trukkikoulutukseen täytyy panostaa, pätevää ajajaa ei saa aikaiseksi muutamassa päivässä."

"Moderneihin ajan tasalla oleviin järjestelmiin ja laitteisiin. Oppilaitosten pitäisi pystyä olemaan mielellään etunenässä menossa uusiin tuleviin systeemeihin."

"Käytännön opastamiseen ja työturvallisiin työtapojen opastamiseen. Oikeat työskentelytilat, nykyaikaiset opetustilat teoriaopetukseen, tätä päivää. Monipuolinen opetus ja ehdottomasti työssä olevia henkilöitä ohjaamaan alan saloihin ennen kuin laitetaan oppilaita työssä oppimiseen. Nykyisin ei ole aikaa opettaa perusasioita työpaikoilla. Pohjatieto hallittava ennen kuin alan töihin mennään, ei haku ammuntaa! Muuten menee maine!"

"Ensinnäkin varastoalalle tulisi saada "imagon parannus", joka voisi osaltaan lisätä alalle pyrkiviä OIKEASTI motivoituneita henkilöitä. Yleisiä työelämävalmiuksia (esim. tiimi- ja projektityöskentelyä) voisi opettaa perusopetuksen lisäksi. Englannin kieli."

"Tilojen tarkoituksenmukaisuus, laitteiden ja järjestelmien ajantasaisuus, opettajien koulutus."

"Trukkikorttikoulutuksen yhtenäistäminen ja pakolliseksi saaminen sekä uusintänäyttö 5 v välein - Varastoalan koulutustarpeen tiedostamisen lisääminen yrityksissä ja yhteiskunnan päättäjissä, jotta asenne "eihän varastossa mitään tarvitse osata" häviäisi."

”Opiskelija-aines olisi tarpeeksi laadukasta.”

2. Mihin varastoalan koulutuksiin osallistuvien yritysten tulisi erityisesti kiinnittää huomiota?

Vastauksia kysymykseen saatiin 35 henkilöltä, joissa oli mukana yksi tyhjä vastaus. Kaikki vapaat vastaukset tähän kysymykseen löytyvät liitteestä 2.

Varastoalan koulutuksiin osallistuvia yrityksiä pyydettiin vastauksissa kiinnittämään huomiota erityisesti oppilaiden perehdyttämiseen ja työhön opastamiseen työpaikoilla. Siihen pitäisi löytyä yrityksestä nimetty henkilö, jolla on aikaa tehdä se kunnolla ja valvoa opiskelijan työskentelyä perehdytyksen ja ohjeistuksen jälkeenkin sekä toimia oppilaan tukena koko koulutus- tai työssäoppimisjakson ajan.

Yrityksien pitäisi myös olla aidosti sitoutuneita koulutuksen toteutukseen aidoissa työtehtävissä. Oppilaille tulisi tarjota mahdollisuus tehdä kaikkia tutkintoon kuuluvia työtehtäviä ja harjoitella niitä riittävän pitkä aika ennen tutkintosuorituksia. Myös oppilaan valvonta ja yhteistyö oppilaitoksen kanssa tulisi toteuttaa suunnitelman mukaisesti yrityksissä.

Seuraavassa poimintoja kysymyksen vapaista vastauksista

”Kunnon perehdyttämisohjelma kirjallisena työpaikoille. Perehdyttäjien koulutus. Oppisopimukset ajan tasalle henkilökohtaistamisineen. Ei yhtään turhaa koulun penkillä istumista vaan toteutus työpaikalla. Pois esimerkiksi Alvarin temppurata tehtävät. Työpaikoilla niitä ei pidä hyväksyä lainkaan. Työntantajat saatava tietoisiksi moisesta hölynäpölystä!”

”Perehdytys tuppaa jäämään huonolle. Kaikki puuhailevat omiaan. Opiskelija jää helposti vaille apua ja tekee niin kuin ennenkin.”

”Työssäoppijoiden perehdytys ja valvonta, palautteet, tutkintorakenteen mukaiset työtehtävät.”

”Yritysten tulisi sitoutua kunnolla opiskelijan opettamiseen. Opiskelijalle tulisi antaa kunnon perehdytys ja mahdollisuus, sekä tuki opetella kaikkia tarvittavia tutkinnonosia. Ikävää on, että joissain yrityksissä harjoittelu tuppaa jäämään miltei keräilyyn kokonaan.”

”Henkilöiden motivointi. Oikeiden henkilöiden edelleen koulutus. Aktiivinen yhteistyö oppilaitosten kanssa oikeanlaisen koulutuksen varmistamiseksi.”

”Sitoutuminen, suunnittelu, annetaan mahdollisuus tehdä koulutussuunnitelman töitä oikeasti.”

”Työssäoppijoiden saatava monipuolisempia töitä yrityksen sisällä.”

5.1.8 Vapaa palaute

Tässä osiossa kysyttiin vapaata palautetta, kommentteja liittyen kyselyyn ja/tai varastoalan osaamistarpeisiin avoimessa kysymyksessä ja vastaavat voivat halutessaan jättää yhteystietonsa kyselyn tekijälle mahdollista jatkoyhteyden ottoa varten.

1. Muuta palautetta, kommentteja liittyen kyselyyn ja/tai varastoalan osaamistarpeisiin.

Vastauksia saatiin 13 kappaletta, joista yksi oli tyhjä. Kaikki vapaat vastaukset tähän kysymykseen löytyvät liitteestä 2.

Seuraavassa selvitystyöntekijän valitsemia eniten ajatuksia herättäviä vapaita vastauksia.

”Kyllä meidän pitää varmistaa ihmisten luku- ja kirjoitustaito. Se on kaiken A ja O. Luki- tms. vaikeuksista kärsiviä on tuettava niin, että pystyvät työhön. Varastoalan osaaminen on nostettava arvostettavaksi, niin että rekryyttejä löytyy riittävästi. Työnantajia on rohkaistava työllistämään myös varastoalalle vajaatyökykyisiä.”

”Sisälogistiikan työt on saatava oikeaan arvostukseen, jotta ymmärretään oikein koulutuksen merkitys ja hyödyt.”

”Ainakin vuonna 2009 jaettiin varastoalan ammattitutkintoja varsin heppoisin osaamisin. Oli ikävää huomata, että omalta jaksoltani pääsi läpi henkilöt, jotka eivät edes paneutuneet koko asiaan juuri lainkaan ja näyttötutkinnot vedettiin läpi ihan ”vasurilla”. ”

”Varastologistiikan osaajien saaminen mukaan oppimisen laadun parantamiseksi on tärkeää yrityksille ja Suomelle. Nykyinen malli ei palvele yrityksiä ja alisuorittajia on paljon alalla, joka näkyy muun muassa ammattilaisten päivityskoulutuksen puuttumisena alalta.”

”Verkostoituminen? Koulun jälkeen kaikki hajaantuvat, ei ole mitään yhteistä enää, vaikka voisi olla.”

”Mielestäni ammattitutkinto ja perustutkinto ovat niin lähellä toisiaan, että ne voisi yhdistää yhdeksi tutkinnoksi.”

”Varastoalan koulutusta ei ole ammattikouluissa, joten tervetullutta on se, että sitä järjestetään. Näin ollen alalla käytetyt termistöt ja työkäytännöt tulevat hyvien työkäytäntöjen ja alalla olevien määräysten mukaisiksi.”

”Tärkeiden kysymysten kanssa tässä ollaan liikkeellä, mutta vastaaminen tuntuu joskus yllättävän työläältä.”

2. Yhteystiedot

Jos haluat kyselyn tekijän ottavan sinuun yhteyttä, ilmoita yhteystietosi. Esimerkiksi mahdollista syvä haastattelua varten.

Yhteystietonsa oli vastaajista jättänyt kymmenen henkilöä kyselyntekijän käyttöön.

5.2 Haastattelujen tulokset

Varastoalan asiantuntijoiden haastattelut toteutettiin pääsääntöisesti kesäkuussa 2013 sen jälkeen, kun kyselyn alustavat tulokset olivat käytettävissä. Haastateltaviksi asiantuntijoiksi voivat kyselyyn vastaajat ilmoittautua vapaaehtoisesti jättämällä yhteystietonsa kyselyn lopuksi. Kyselyn kautta tulleiden haastateltavien lisäksi pyydettiin mukaan muutama selvitystyöntekijän omaan verkostoon kuuluva asiantuntija. Näin täydennettiin aikatauluissa ilmenneiden päällekkäisyyksien aiheuttamat haastattelujen peruuntumiset.

Asiantuntijoita pyydettiin ympäri Suomea vähintään kolme henkilöä kolmesta eri viiteryhmästä; eli varastoalan tutkinnon suorittaneista, yritysten varastotyöntekijöistä ja esimiehistä sekä oppilaitosten edustajista (pääasiassa varastoalan tutkintojen kouluttajista). Haastatellut asiantuntijat on listattu liitteessä 4.

Asiantuntijoiden haastatteluissa käytettiin apuna tukikysymyksiä (liite 3), jotka lähetettiin heille etukäteen yhdessä alustavan kyselyn vastausraportin kanssa. Haastateltavat lähettivät pääsääntöisesti omat vastauksensa tukikysymyksiin selvitystyöntekijälle ennen puhelinhaastattelua. Itse puhelinhaastattelussa käytiin haastateltavien vastaukset läpi sekä keskusteltiin niissä ja kyselyn alustavasta raportista esille nousseista asioista.

Työnantaja-ryhmän haastateltavat olivat sitä mieltä, että varastoalan koulutukset tuottavat hyviä, alan perusasiat osaavia työntekijöitä riippumatta siitä onko tutkinto suoritettu oppisopimuskoulutuksessa tai työvoimapoliittisessa koulutuksessa nuoriso- tai aikuiskoulutusasteella. He näkivät, että varastoalan perusteoriat ja toiminnot pitää voida kouluttaa oppilaitoksissa, mutta yrityksen omat käytänteet ja tavat toimia opitaan vasta sitten yrityksissä oikeissa työtehtävissä oikeassa työympäristössä.

Tämän ryhmän vastauksissa korostui myös se, että varastoalan perusasioiden (vastaanotto, hyllytys, keräily, trukilla ajo, pakkaaminen) hyvä osaaminen sekä hyvien alaistaitojen hallinta ja positiivinen asenne työtä kohtaan on työntekijöille erittäin tärkeää. Ryhmän vastauksissa korostui myös työturvallisten työskentelytapojen hallinta sekä yleisen kustannustietouden hallinta (esimerkiksi mitä hävikki maksaa yritykselle, ja miksi toimitusketjun ja varastoprosessin pitää toimia sujuvasti ja sovitunlaisesti).

Tutkinnonsuorittaneella pitää olla tieto ja ymmärrys siitä mitä ja miksi mikäkin maksaa toiminnoissa ja miten eri toiminnot liittyvät toinen toisiinsa (prosessit), ja mitä esimerkiksi viivästymisistä, vahingoista tai huonosta asiakaspalvelusta jakeluketjussa aiheutuu. Eli työntekijällä ja tutkinnonsuorittaneella pitää olla hyvät tiedot ja taidot varastoalan työtehtävistä ja lisäksi hyvät tiedot ja ymmärrys liiketoiminnasta (muun muassa miten yritysten eri toiminnot toimivat, mikä aiheuttaa kustannuksia ja miten toimitusketjut toimivat).

Valinnaisiin tutkinnon osiin työnantaja-ryhmässä toivottiin vielä enemmän valinnaisuutta kuin nykyisin. Pakollisten varaston tutkinnon osien rinnalle toivottiin mahdollisuuksia ottaa valinnaisina esimerkiksi metallin, kemian tai kaupan alan tutkinnon osia sen mukaan, minkä toimialan yritys oli työnantajana kyseessä ja missä tutkinto suoritettaisiin. Toivottiin jopa mahdollisuutta niin sanottuihin kaksoistutkintoihin.

Ryhmässä toivottiin myös, että oppilaitoksissa kouluttajat perehtyisivät yhteistyökumppaniyritystensä toimialaan ja prosesseihin entistä paremmin. Tämä tiivistäisi yhteistyötä oppilaitosten kanssa entistä enemmän ja tekisi siitä molempia osapuolia enemmän hyödyttävää ja hedelmällisempää. Oppilaitosten koulutuksissa toivottiin myös esiteltävän opiskelijoille alan uusia uutuuksia, muun muassa erilaisia tietoteknisiä järjestelmiä ja laitteita ja niiden erilaisia vaihtoehtoja. Ajatuksena saada tietoa ja käyttökokemuksia uusimmista uutuuksista sovellettaviksi työpaikoilla vaihtoehtoisina toteuttamisvaihtoehtoina.

Tutkinnonsuorittaja-ryhmä oli pääsääntöisesti erittäin tyytyväinen saamaansa koulutukseen. Se mitä tutkinnonsuorittajat toivoivat sisällytettävän koulutuksiin lisää, oli kielenopetus (englannin lisäksi myös muita kieliä sen mukaan mitä työyhteisössä tarvitaan, esimerkiksi venäjää) ja uusien tietojärjestelmien ja -laitteiden sekä tietotekniikkataitojen opetus.

Oppisopimuskoulutuksissa olleet toivoivat oppilaitoksilta vastuukouluttajiltaan tai ryhmävetäjältään enemmän tukea ja ohjausta opintoprosessissa. Opintojen vastuu oli heidän mielestään jäänyt liikaa opiskelijan harteille ja opinnot tuntuivat yksinäiseltä puurtamiselta.

Tukea toivottiin oppilaitoksista myös työnantajan kanssa opiskeluasioista sopimisessa. Opiskelijat muun muassa näkivät, että tutkintoon liittyvistä työtehtävistä pitää sopia työnantajien kanssa tarkemmin ja aiemmin, että tutkinnon suorittaja ehtii hyvissä ajoin harjoitella ja tehdä tutkinnossa vaadittavia työtehtäviä. Oppisopimustoimiston rooli tässä prosessissa hieman mietitytti muutamaa vastaajaa.

Oppisopimusopiskelijoina tutkinnon suorittaneet toivoivat, että koulutuksissa käytäisiin yritysvierailuilla erilaisissa varastoissa, ja että lähipäiviin kuuluisi myös alan uusimpien tuulien esittelyä (muun muassa tietojärjestelmät ja niiden apulaitteet, uudet modernit trukit), eikä vaan pelkkää puurtamista luokahuoneissa teoria-asioiden parissa lähipäivinä.

Tutkinnonsuorittajat olisivat myös kiinnostuneita verkostoitumaan alan asiantuntijoiden ja muiden tutkinnonsuorittaneiden kanssa koulutuksen aikana sekä erityisesti sen jälkeen. Tutkinnonsuorittajat myös ilmaisivat huolensa siitä, että varastoalan tutkinnot eivät ole kovin tunnettuja työnantajien keskuudessa. Niitä ei osata kysyä työnhakijoilta tai niihin ei kiinnitetä huomiota henkilöstöä valitessa.

Kouluttajat-ryhmän edustajat toivoivat työnantajiltansa mahdollisuutta verkostoitua laajemmin muiden alaa kouluttavien oppilaitosten, kouluttajien ja opettajien sekä yhteistyöyritysten kanssa sekä mahdollisuutta käydä jatkokoulutuksissa ja ylläpitää omaa ammattitaitoansa omalla alalla. Toivottiin myös, että varastoalan kouluttajiksi saataisiin enemmän nuoria alan ammattilaisia, jotka mahdollisesti puhuisivat ”samaa kieltä” opiskelijoiden kanssa.

Tässä ryhmässä toivottiin jonkinlaista varastoalan imagon kohotusta. Varastoalaa ei enää alan kouluttajien mukaan pitäisi pitää minään kaatopaikkana, jonne osoitetaan sellaiset opiskelijat, jotka eivät ole pärjänneet millään muulla alalla tai eivät ole saaneet suoritettua muun alan tutkintoa. Kouluttajat toivoivat tulevilta opiskelijoilta muun muassa riittäviä perusopiskelutaitoja sekä hyvää suomenkielen kirjallista ja suullista taitoa sekä positiivista asennetta opinnoista ja työelämää kohtaan, jotta tulevista opinnoista suoriuduttaisiin kunnialla tutkintoon asti.

Kouluttajat näkivät, että opiskelijamateriaali on viimeisten vuosien aikana muuttunut enemmän moniongelmaisiksi, heikommilla tieto-taitotasolla varustetuiksi yksilöiksi, kun taas alalla tarvittaisiin enemmän aktiivisia, omaaloitteisia ja yrittäjämäisellä asenteella varustettuja tulevia moniosajia.

Tässä ryhmässä oltiin myös huolestuneita opiskelijoiden ”väärinkäytöstä” – työssäoppimisjaksoilla opiskelijoita käytettiin vakituiseen henkilökunnan sijaisina tai kiireapulaisina ja mahdollisesti teetätettiin sellaisia työtehtäviä, jotka eivät olisi opiskelijalle tai tutkintoon kuuluneet. Samoin joillakin yrityksillä tuntuu olevan vakiintunut tapa ottaa työssäoppijoita/harjoittelijoita, mutta heitä ei kuitenkaan työllistetä yritykseen, kun tutkinto on suoritettu.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Valitettavasti kyselyyn tuli niukalti vastauksia vaikkakin vastausaikaa pidennettiin parilla viikolla, yhteensä puoleentoista kuukauteen. Erityisesti selvitystyöntekijää jäi harmittamaan kesken vastaamisen jättäneiden suuri määrä. Melkein neljännes vastaajista jouduttiin poistamaan tuloksista tästä syystä. Onneksi vapaita vastauksia oli kuitenkin saatu runsaasti kyselyn loppuun asti vastanneilta. Nämä vastaukset täydensivät hyvin valintojen taustoja.

Haastateltuja asiantuntijoita selvitystyöntekijä haluaa kiittää mielenkiintoisista keskusteluista. Niissä piilee ja itää moni kokemuksen tuoma totuuden sana.

Tulevaisuuden osaamistarpeissa varastoalalla kaikissa kolmessa ryhmässä; työntekijät, tiimiesimiehet ja varastopäälliköt korostuivat

- tietotekniikkataidot
- kielitaidot sekä
- asiakaspalvelu/myyntitaidot.

Jokaisen tulevaisuudessa varastossa työskentelevän pitäisi hallita näitä asioita yhä syvemmin ja laajemmin.

Varaston työntekijöiden tulee selvästikin hallita varaston perustyötehtävät, eli trukilla ajo, vastaanottotoimenpiteet, varaston layout (nopeuttaa eri työvaiheita) sekä hävikin esto (kustannustehokkuus). Näiden varaston perustyötehtävien lisäksi työntekijöiden tulisi olla selvillä yrityksen muiden toimintojen (esimerkiksi tuotannon ja myynnin) toiminnoista ja vaatimuksista varastolle sekä ymmärrys koko yrityksen toimitusketjun toiminnasta.

Varaston tiimiesimiesten osaaminen kohdistuu enemmän lähiesimiestaitoihin; työturvallisuuden ohjeistukseen ja valvontaan, perehdyttämiseen sekä varastotoimintojen suunnitteluun, seurantaan ja raportointiin. Tällä hetkellä työturvallisuus ja perehdyttämisasiat korostuivat, kun taas kauempana tulevaisuudessa, (olettaen, että asiat olisivat kymmenen vuoden kuluttua kunnossa) korostuvat osaamistarpeissa enemmän varastotoimintojen suunnittelu ja seuranta.

Varaston päälliköiltä odotetaan enemmän keskittymistä varastojen suunnittelu- ja kehitystoimintoihin kuin tiimiesimiehiltä. Myös kustannusseurannan ja sen raportoinnin merkitys korostui päälliköillä enemmän kuin operatiivisella tasolla toimivilla. Päällikkötason odotettiin vastausten mukaan osallistuvan vielä vähemmän varaston perustyötehtäviin kuin tiimiesimiesten. Vapaissa vastauksissa oli päällikkötasolle valittu enemmän omia osaamistarpeita ja niissä korostettiin strategisen johtamisen (strateginen suunnittelu, visio ja sen jalkauttaminen) ja henkilöstöjohtamisen osaamista (rekrytointitaitoja).

Tämän selvitystyön tulokset ovat hyvin linjassa ESLogC-hankkeen osaamisen kehittämisen painopisteiden kanssa. Tämä voi johtua siitä, että hankkeen vetäjät osallistuivat kyselyn levittämiseen varastoalalla työskenteleville henkilöille Etelä-Suomen alueella. Joten samat henkilöt ovat voineet hyvinkin vastata molempien kyselyihin.

Selvitystyön tulosten valossa näyttäisi sille, että tutkintoihin pitäisi saada joi-takin pieniä muutoksia. Erityisesti toivottiin tutkintojen valinnaisiin enemmän vaihtoehtoja niin, että niitä voitaisiin valita vapaammin eri toimialojen tutkin-noista, esimerkiksi metalliyrityksessä työskentelevä voisi valita valinnaisen metallialan tutkinnoista tai kaupan varastossa työskentelevät vastaavasti kau-pan alan tutkinnoista.

Vastausten ja sanallisten kommenttien mukaan varastoalan ammattitutkintoa pitäisi saada enemmän eriytettyä lähiesimiesten tutkinnoksi. Nyt se näyttäisi olevan liian lähellä perustutkintoa ja niissä on hyvin paljon päällekkäisyyttä muun muassa perusvarastotyötehtävien osalta, joihin ei lähiesimiesten odoteta tuloksien mukaan niin paljoa osallistuvan. Saattaisi olla hyödyllistä muokata tutkintoa palvelemaan enemmän lähiesimiesten tarpeita työntekijöiden ohjeis-tajina, opastajina ja valvojina.

Trukkikoulutuksen yhdenmukaistamiseen näyttäisi myös olevan tarvetta val-takunnallisesti. Yhtenäiset vaatimukset kouluttajille, koulutusaineistot ja ko-keet trukkikorttien suorittamiseen tulisivat tarpeeseen. Mallia voisi ottaa esi-merkiksi työturvakortista tai ensiapukorteista.

Koulutusorganisaatioille tuli vastauksissa myös muutama haaste - koulutusti-lat ja -tavat sekä käytetyt koneet ja välineet ajan tasalle vastaamaan nykypäi-vän tasoa tai jopa uusimpia uutuuksia alalla, että oppilaat voisivat kokeilla näitä jo koulutusvaiheessa. Myös varastoalan koulutuksiin osallistuvat yrityk-set saivat haasteen miettiä, kuinka järjestävät oppilaiden perehdytyksen ja työssäoppimisjaksojen valvonnan, eli onko mielekästä ottaa työssä oppijaa työpaikalle, jos hänelle ei ole aikaa, eikä hänelle voida antaa mahdollisuutta tehdä tutkinnossa vaadittuja työtehtäviä.

Työssäoppimisjaksojen valvontaan pitää myös oppilaitosten sekä oppisopi-mustoimistojen kiinnittää huomiota – työnnetäänkö opiskelijat vain selviyty-mään yksin työpaikoille.

Myös jonkinlaista varastoalan imagon sekä tutkintojen tietoisuuden nostatusta työnantaja- kuten myös kouluttajakentässä kaivattiin vastausten perusteella.

7 POHDINTA

Kyselyyn saatiin niukalti vastauksia verrattuna nykyisten tutkinnon perusteiden mukaan tutkinnonsuorittajien määrään (noin 60 vastausta 1479 tutkinnonsuorittajaa vastaan). Prosentuaalinen osuus vastaajien määrässä vain pienenee, jos verrataan sitä yritysten määrään ja varastoissa työskentelevän henkilöstön määrään.

Kyselystä tiedottaminen ja sen jakaminen olivat vain muutaman kanavan varassa; varastoalan tutkintotoimikunnan postituslistan (sisältäen oppilaitosten varastoalan yhteyshenkilöt) ja kyselyn tekijän oman työpaikan yhteystietojen (yritykset ja tutkinnonsuorittajat) varassa. Herää epäily, että jäivätkö esimerkiksi ammattikouluissa alan tutkinnon suorittaneet kokonaan pois kyselyn otoksesta. Tosin vastaajien enemmistö oli töissä yrityksissä, eli yrityselämän mielipiteet ovat näkyvissä vastauksissa.

Kyselyn kysymysten laajuus ja avoimuus aiheuttivat varmaan vastaajissa vastausväsymystä, koska kyselyn loppuosaan oli saatu vähemmän vastauksia. Tulevaisuuden ennakointi on koettu varmaankin hankalaksi vastauksissa, kuten myös työntekijöiden (joita enemmistö vastaajista) on ollut vaikea vastata esimiestason osaamistarvekysymyksiin.

Yrityksien asiantuntijoille ja eri alojen, kuten varastoalan asiantuntijoille varmaan saapuu nykyisin myös paljon vastauspyyntöjä erilaisiin kyselyihin, joten kyselyyn vastauspyyntö on voinut jäädä sähköpostista huomaamatta ja työkiireiden vuoksi vastaamatta.

Taustatiedoista on tosin ilahduttavasti todettavissa, että enemmistö vastaajista on ollut töissä varastoissa erilaisissa yrityksissä ja heistä monella on ollut useamman vuoden työkokemus. Vastaajista myös neljännes on ollut oppilaitosedustajia ja vajaa viidennes tutkinnonsuorittaneita, eli vastaajat ovat kuu-luneet kyselyn kohderyhmään.

Kysely on toistettavissa sellaisenaan, koska kyselyn toteutuksessa käytettiin sähköistä kyselylomaketta ZEF® arviointikoneessa. Kyselyyn pääsi vastaamaan kuka hyvänsä, joka oli saanut tietoonsa kyselyn nettilinkin. Vastaukset jätettiin anonyymisti, eli ketään vastaajaa ei ollut identifioidavissa vastaamisen jälkeen. Tosin näin jälkeinpäin voidaan epäillä, että oliko sama henkilö mahdollisesti vastannut kyselyyn useamman kerran. Vastaukset tosin näyttivät aidoilta ja erosivat toisistaan ratkaiseviltä osin, että voidaan olettaa vastaajien vastanneen vain kerran ja olleen rehellisiä vastauksissaan.

Kyselyn ja haastattelujen vastaukset ovat linjassa toinen toisiinsa, eli haastattelujen vastaukset vahvistivat ja tukivat kyselyn vastauksia. Tosin haastateltavat saivat käyttöönsä alustavat kyselyn vastaukset ennen puhelinhaastatteluja. Tämä on saattanut ohjata haastateltavien vastauksia kyselyn suuntaisiksi.

Haastattelut eivät todennäköisesti olisi sellaisenaan toistettavia, vaikka niitä varten laadittiin tukikysymykset. Haastattelut ovat huomattavasti enemmän tilanne- ja haastattelijariippuvaisia, kun taas kyselyyn vastataan pääsääntöisesti itsenäisesti ja omassa rauhassa itse valittuna aikana. Todennäköisesti, jos vaihdettaisiin haastattelijaa ja haastatteluajankohtaa, vastaukset voisivat muuttua ainakin osittain.

Tutkimusmenetelmät, joita tässä tutkimuksessa käytettiin, antoivat tarvittavat vastaukset tutkimusongelmaan. Vastaajien määrä olisi voinut olla laajempi, jolloin se olisi lisännyt tutkimuksen luotettavuutta ja kattavuutta varastoalalla.

Lisätutkimuksina voitaisiin varastoalalla tehdä vertailu nuorisoasteen ja aikuiskoulutuksesta valmistuneiden koulutus- ja näyttötutkinnon suorittamiskokemuksista, kuten myös varastoalan tutkinnonsuorittaneiden sijoittumisesta ja työllistymisestä varastoihin ja pysyvyydestä alan töissä. Onko varasto vain läpikulkutyöpaikka vai viihdytäänkö varastoalan tehtävissä pidempäänkin. Tämän tutkimuksen mukaan varastoissa työskentelee vielä paljon sellaisia henkilöitä, joilla ei ole varastoalan tutkintoa, vaan tutkinto joltakin muulta alalta. Tarvitsisivatko he jonkin muunlaista varastoalan koulutusta kuin mitä nyt on tarjolla?

LÄHTEET

Aho, M. 2008. Ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot mukaan tulevaisuuden yhteiseen rakentamiseen. Teoksessa Maijala, H. & Levonen, J. (toim.) Ylempi ammattikorkeakoulututkinto – Osaamisen ennakointi ja tulevaisuuden haasteet. Hämeenlinna, HAMK, 9-16.

Aho, T. 2007. Varastoalan osaamistarveselvitys. Turun ammatti-instituutti. Opetushallituksen tilaustyö.

Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Neljäs, uudistettu painos. Tampere, Osuuskunta Vastapaino.

Anttila, P. 1996. Tutkimisen taito ja tiedonhankinta. Taito-, taide- ja muotoilualojen tutkimuksen työvälineet. Helsinki, Akatiimi Oy.

Cardinal Carryor, 2011. Are you trending with the future? 5 major changes in Warehousing.

<http://www.cardinalcarryor.com/news/are-you-trending-with-the-future>
viitattu 4.7.2013

Elinkeinoelämän keskusliitto EK, 2006. Palvelut 2020 – osaaminen kansainvälisessä palveluyhteiskunnassa. Loppuraportti.

http://www.hpl.fi/ek_suomeksi/ajankohtaista/tutkimukset_ja_julkaisut/ek_julkaisuarkisto/2006/18_10_2006_Palvelut2020_loppuraportti.pdf, viitattu 26.6.2013

Elinkeinoelämän keskusliitto EK, 2010, Osaava henkilöstö – menestyvät yritykset, EK:n koulutus- ja työvoimapolitiittiset linjaukset vuoteen 2015.

http://www.ek.fi/ek/fi/tutkimukset_julkaisut/2010/6_kesa/Osaava_henkilosto_menestyvat_yritykset.pdf, viitattu 14.5.2013

Elinkeinoelämän keskusliitto EK. 2012, Logistiikka tienhaarassa - kilpailuetua vai kilpailuhaittaa.

http://www.ek.fi/ek/fi/2012_tilaisuudet/Logistiikkaseminaari/LOGISTIikka_esite_web.pdf, viitattu 14.5.2013

Elinkeinoelämän keskusliitto EK. 2013 Työ, Verkot ja verkostot, Osaamisen kehittäminen monimuotoistuu,

http://www.ek.fi/ek/fi/tutkimukset_julkaisut/2013/4_huhti/henko_tiedustelu2013.pdf, viitattu 14.5.2013

Elinkeinoelämän keskusliitto EK. 2011, Nostetta liiketoimintaan osaavilla ihmisillä.

http://www.ek.fi/ek/fi/tutkimukset_julkaisut/2011/3_maalis/Nostetta_liiketoimintaan_osaavilla_ihmisilla.pdf, viitattu 14.5.2013

EK Tulevaisuusluotain. 2006, Verkostoitumisesta voimaa osaamiseen, loppuraportti.

http://www.hpl.fi/ek_suomeksi/ajankohtaista/tutkimukset_ja_julkaisut/ek_julkaisuarkisto/2006/18_10_06_Tulevaisuusluotain_final.pdf, viitattu 14.5.2013

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 2. painos. Tampere, Osuuskunta Vastapaino.

Hansen Harps, L. 2003. Warehousing: The Evolution Continues. Inbound Logistics. May 2003.

<http://www.inboundlogistics.com/cms/article/warehousing-the-evolution-continues/>, viitattu 4.7.2013

Harrison, P.2013. Trends issues and challenges in supply chain management series: the future warehousing. LCP Consulting Ltd. Esitys.

http://www.rha.uk.net/docs/2%20Phil%20Harrison%20The%20future%20of%20warehousing_delivered%20by%20PH.pdf, viitattu 4.7.2013

Heikkilä, T. 2004. Tilastollinen tutkimus. Helsinki, Edita.

Hellman, P-M. 2006. Osaava henkilöstö, yrityksen voimavara. Case: Pohjanmähti Keskinäinen Vakuutusyhtiö. AMK-opinnäytetyö, HAMK, liiketalouden ko.

Hietanen, O. 2010. Tulevaisuutta ei voi tietää – siksi se pitää tehdä. Kanta-Hämeen ennakkointifoorumin esitysmateriaali. 25.10.2010 HAMK

<http://www.hame.fi/content/HameenLiitto/liitetiedostot/ennakkointiforum/Hietanen20101025.pdf>

Hiltunen, L. 2009. Validiteetti ja reabiliteetti. Graduryhmä 18.2.2013. Jyväskylän yliopisto.

http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/validius_ja_reliabiliteetti.pdf

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2004. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki, Yliopistopaino.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Helsinki, Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Hokkanen, S. & Karhunen, J. & Luukkainen, M. 2004. Logistisen ajattelun perusteet. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisu 38, Karhunen Jouni (toim) Jyväskylä, Kopijyvä Oy.

Hokkanen, S. & Virtanen, S. 2012. Varastonhoitajan käsikirja. Kangasniemi, Sho Business Development Oy.

Huttula, T. 2008. Yhä ylös yrittää – Osaaminen tulevaisuuden Suomessa? Teoksessa Maijala, H. & Levonen, J. (toim.) Ylempi ammattikorkeakoulututkinto – Osaamisen ennakointi ja tulevaisuuden haasteet. Hämeenlinna, HAMK, 35-48.

Hyvönen, M. 2012. Osaamiskartoitus strategialähtöiseen osaamisen kehittämiseen. Case: Logistiikkakeskus. Liiketalouden koulutusohjelman opinnäytetyö. Laurea, Kerava.

Hyökki, L. 2011. Konepajayrityksen varasto-organisaation muutos ja työnjaon selkeyttäminen. Ylempi AMK-opinnäytetyö, HAMK, teknologiaosaamisen johtamisen koulutusohjelma, Hämeenlinna.

Karhunen, J. & Pouri, R. & Santala, J. 2004. Kuljetukset ja varastointi - järjestelmät, kalusto ja toimintaperiaatteet. WS Bookwell Oy.

Karrus, K. E. 2001. Logistiikka. 3. uudistettu painos. Porvoo, WSOY.

Kutvonen, M. 2012. Varastotyöntekijöiden osaamisen kehittäminen. Case: Hartwall, Lahden logistiikkakeskus. YAMK-opinnäytetyö, liiketalouden koulutusohjelma, Laurea, Lahti.

Lahtinen, H. & Pulli, J. (toim) 2012. Logistiikkakeskuksen kehittäjän käsikirja. Etelä-Suomen logistiikkakeskusjärjestelmän kehittäminen-hanke 2009-2012. Lahti, ESA Print Oy.

Laitinen, Kaisa. Lähetetty 28.8.2013. Re: Asiakastiedustelu, logistiikan perustutkinto, varastonhoitajan tutkinnon suorittaneet. [Sähköpostiviesti]. Vastaanottaja Heli Halonen. Viitattu 29.8.2013.

Lammi, J-P. 2010. Osaamisresurssien hallinta kansainvälisessä liiketoimintaympäristössä. Tekniikan ylempi ammattikorkeakoulututkinto. Keski-Pohjanmaan Ammattikorkeakoulu. Kokkola.

Leivo, P. 2010. Etelä-Suomen logistiikka-alan työvoima- ja koulutustarpeen kartoitus. Liiketalouden koulutusohjelman opinnäytetyö, Laurea Leppävaara.

LOGY, Suomen Osto- ja logistiikkayhdistys ry. 2013. LOGY-barometri, Tilanne ja odotukset Q1 2013.

Meristö, T. & Kettunen, J. & Laitinen, J. 2006. Etelä-Pirkanmaan tulevaisuuden skenaariot. <http://www.vaske.fi/elamanevaana/tulevaisuusanalyysi.htm> esitys 14.9.2006. viitattu 14.5.2013

Metsämuuronen, J. 2003. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. 2. uudistettu painos. Jyväskylä, Gummerus kirjapaino Oy.

Nikkinen, Jukka. Lähetetty 14.1.2013. Re: Varastoalan tutkintoimikunta tiedottaa 1/2013.[Sähköpostiviesti]. Vastaanottaja Heli Halonen. Viitattu 14.5.2013.

Opetushallituksen määräys 32/011/2009, ammatillisen perustutkinnon perusteet, Logistiikan perustutkinto 2009, varastopalvelujen koulutusohjelma/osaamisala, varastonhoitaja.

http://www.oph.fi/download/110511_Logistiikan_perustutkinto_2009.pdf

Opetushallituksen määräys 30/011/2006, näyttötutkinnon perusteet, varastoalan ammattitutkinto.

http://www.oph.fi/download/111159_varastoala_ammattitutkinto.pdf

Opetushallituksen määräys 20/011/2005, näyttötutkinnon perusteet, varastoalan erikoisammattitutkinto.

http://www.oph.fi/download/111160_varastoala_erikoisammattitutkinto.pdf

Pastinen, I. & Mäntynen, J. & Koskinen, L. 2003. Kaupan ja teollisuuden logistiikka. Opetusmoniste 34, Tampereen teknillinen yliopisto, liikenne- ja kuljetustekniikka.

Pitkänen, A. 2007. Työvoimapolitiittinen aikuiskoulutus ammattiosaamisen vahvistajana. Case: merkonomista tradenomiksi HAMKin liiketalouden koulutusohjelmassa. AMK-opinnäytetyö, HAMK, liiketalouden ko, markkinoinnin sv, Riihimäki

Pöyhönen, S. & Taulu, H. 2008. Koulutustarpeen ennakointi ja ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot. Teoksessa Maijala, H. & Levonen, J. (toim.) Ylempi ammattikorkeakoulututkinto – Osaamisen ennakointi ja tulevaisuuden haasteet. Hämeenlinna, HAMK, 17-22.

Richards, G. 2011. Warehouse Management. Kogan Page.

<http://my.safaribooksonline.com/book/operations/9780749460747>

Sakki, J. 2001. Tilaus-toimitusketjun hallinta, Logistinen b to b-prosessi. Viides uudistettu painos. Jouni Sakki Oy.

Soppi, S. 2012. Logistiikan perustutkinnon perusteiden kehittäminen. Varastopalvelujen koulutusohjelma. Liiketalouden koulutusohjelman Tradenomiopinnäytetyö. Metropolia Ammattikorkeakoulu.

Sitran julkaisu 206. 1998. Elämänlaatu, osaaminen ja kilpailukyky. Tietoyhteiskunnan strategisen kehittämisen lähtökohdat ja päämäärät. Helsinki.

Syrjä, O. 2005. Strategisen osaamisen johtamisen analyysi ja mittaaminen. Ylempi AMK-opinnäytetyö, HAMK, osaamisen johtamisen jatkokoulutusohjelma, Hämeenlinna.

Sydänmaanlakka, P. 2007. Älykäs Organisaatio. Gummerus Kirjapaino Oy.

Sitran raportteja 29, 2002. Lehtikainen A., Saarniaho R. & Suikkanen, A. Oppimisen osallisuutta – vastauksia työn murrokseen.

<http://www.sitra.fi/julkaisut/raportti29.pdf>, viitattu 14.5.2013

Suomen Yrittäjät, 28.11.2013. Yrittäjyys Suomessa.

<http://www.yrittajat.fi/fi-FI/suomenyrittajat/yrittajyyssuomessa>
viitattu 6.12.2013

Suomen Yrittäjät, 10.9.2013, PK-yrittäjäbarometri 2/2013.

<http://www.yrittajat.fi/fi-FI/suomenyrittajat/tutkimustoiminta/pk-yrittajabarometri-2-2013/>, viitattu 6.12.2013.

Tilastokeskus 2013. Yritysten henkilöstö väheni ja liikevaihto kasvoi 2012.

http://www.stat.fi/til/syr/2012/syr_2012_2013-11-28_tie_001_fi.html
viitattu 6.12.2013.

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. Tampere, Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.

Tompkins, J. 2010. 10 warehousing trends to watch. CSCMP's Supply Chain (Quarterly), Quarter 5, 2010.

<http://www.supplychainquarterly.com/topics/Warehousing/scq201005warehousing/>, viitattu 4.7.2013

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2003. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä, Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Varastoalan tutkintotoimikunnan tiedote oppilaitoksille, sihteeri Jukka Nikkinen, lähetetty xx.xx.2013. Vastaanottaja Heli Halonen. Viitattu 10.6.2013.

KYSYMYKSET ZEF® arviointikoneessa

Tulevaisuuden osaamistarpeet varastoalalla

Kysely varastoalalla tarvittavista ammattitaidoista ja -tiedoista tulevaisuudessa

Vastaaminen

Ohessa on vastauslomake. Jokainen kappale sisältää joukon kysymyksiä tai väittämiä. Näiden kysymys- tai väittämäjoukkojen vieressä on kysymystyyppin mukainen vastausalue, esim. jana tai nelikenttä.

Taustatiedot

Vastaajan taustatiedot

1. Paikkakunta missä työskentelet/asut? (Vaihtoehtokysymys)

Lähin suuri kaupunki vastaajan työssäkäyntipaikkakunnalle. Jollei työssä, silloin asumispaikkakuntaa lähin suuri kaupunki.

Vaihtoehdot: + *En osaa sanoa -vaihtoehto*

- 1. Espoo
- 2. Helsinki
- 3. Vantaa
- 4. Porvoo
- 5. Lahti
- 6. Hyvinkää
- 7. Hämeenlinna
- 8. Lohja
- 9. Turku
- 10. Salo
- 11. Pori
- 12. Tampere
- 13. Jyväskylä
- 14. Kotka
- 15. Kouvola
- 16. Lappeenranta
- 17. Mikkeli
- 18. Kuopio
- 19. Joensuu
- 20. Oulu
- 21. Rovaniemi
- 22. Kemi
- 23. Kokkola
- 24. Seinäjoki
- 25. Vaasa
- 26. Muu mikä

2. Koulutus? (Monivalintakysymys)

Vastaajan koulutus. Voi valita useamman.

Vaihtoehdot: + *En osaa sanoa -vaihtoehto*

- 1. Perus/kansakoulu
- 2. Lukio, ylioppilas
- 3. Ammattikoulu. Mikä tutkinto?
- 4. Opisto. Mikä tutkinto?
- 5. AMK/YAMK/Yliopisto/Korkeakoulu. Mikä tutkinto?
- 6. Logistiikan perustutkinto, varastonhoitaja. Valmistumisvuosi?
- 7. Varastoalan ammattitutkinto. Valmistumisvuosi?
- 8. Varastoalan erikoisammattitutkinto. Valmistumisvuosi?
- 9. Muu perus/ammatti/erikoisammattitutkinto. Mikä? Valmistumisvuosi?

3. Työpaikka tällä hetkellä? (Vaihtoehtokysymys)

Vastaajan työpaikka tällä hetkellä

Vaihtoehdot: + *En osaa sanoa -vaihtoehto*

- 1. Työtön
- 2. Yritys
- 3. Valtio/kunta/muu organisaatio (esim. puolustusvoimat)
- 4. Oppilaitos
- 5. Oma yritys (yrittäjä)
- 6. Muu, Mikä?

4. Työpaikan (toimipisteen) koko? (Vaihtoehtokysymys)

Vastaajan työpaikan koko (henkilöstön määrä toimipisteessä)

Vaihtoehdot: + *En osaa sanoa -vaihtoehto*

- 1. Mikroyritys (alle 10 hlöä)
- 2. Pienyritys (alle 50 hlöä)
- 3. Keskisuuryritys (alle 250 hlöä)
- 4. Suuryritys (250 hlöä tai enemmän)

5. Työpaikan toimiala? (Vaihtoehtokysymys)

Vaihtoehdot: + *En osaa sanoa -vaihtoehto*

- 1. Kauppa
- 2. Teollisuus
- 3. Kuljetus
- 4. Koulutus
- 5. Muu. Mikä?

6. Asema työssä? (Vaihtoehtokysymys)

Mikä on vastaajan asema nykyisessä työyhteisössä?

Vaihtoehdot: + *En osaa sanoa -vaihtoehto*

- 1. Työssäoppija/harjoittelija
- 2. Työntekijä/toimihenkilö
- 3. Tiimi/vuoroesimies
- 4. Osaston tmv. päällikkö/johtaja
- 5. Yrityksen johtaja / Yrittäjä
- 6. Kouluttaja
- 7. Toimialavastaava tmv. oppilaitoksen esimiesasema
- 8. Muu. Mikä?

7. Työkokemus? (Vaihtoehtokysymys)

Vastaajan kaikki työkokemus yhteensä eri aloilta

Vaihtoehdot: + *En osaa sanoa -vaihtoehto*

- 1. Alle 1 vuotta
- 2. 1-4 vuotta
- 3. 5-10 vuotta
- 4. yli 10 vuotta

8. Varastoalan työkokemus? (Vaihtoehtokysymys)

Varastoalan työkokemus kaikesta työkokemuksesta vastaajalla

Vaihtoehdot: + *En osaa sanoa -vaihtoehto*

- 1. Alle 1 vuotta
- 2. 1-4 vuotta
- 3. 5-10 vuotta
- 4. yli 10 vuotta

Osaamistarpeet nyt ja tulevaisuudessa

1. Millaista osaamista tarvitaan mielestäsi työyhteisöissä lyhyellä aikavälillä (noin vuonna 2015)? (Vapaapalaute) + *En osaa sanoa -vaihtoehto*

Osaamistarpeet/vaatimukset lähivuosina, esimerkiksi kieli- tai tietotekniikkataidot

2. Millaista osaamista tarvitaan mielestäsi työyhteisöissä pitkällä aikavälillä (noin vuonna 2025 ja siitä eteenpäin)? (Vapaapalaute) + *En osaa sanoa -vaihtoehto*

Osaamistarpeet/vaatimukset tulevaisuudessa, esimerkiksi kieli- tai tietotekniikkataidot

Varastotyöntekijöiden osaamistarpeet

1. Millaista osaamista mielestäsi tarvitsevat varaston työntekijät lähitulevaisuudessa (noin vuonna 2015)? (Monivalintakysymys)

Valitse mielestäsi vain viisi (5) tärkeintä osaamista. Merkitse tekstikenttään tärkeys asteikolla 5-1 (tärkeimmälle 5, vähiten tärkeä 1)

Vaihtoehdot: + *En osaa sanoa -vaihtoehto*

- 1. Vastaanottotarkastuksen suorittaminen
- 2. Varauman tuntemus ja käyttö
- 3. Oikean varastopaikan valinta
- 4. Varastopaikat ja -osoitejärjestelmät
- 5. Trukin ajotaito
- 6. Hävikin syyt ja estäminen
- 7. Keräilyn suorittaminen
- 8. Pakkaaminen ja pakkaus/lähetysmerkinnät
- 9. Lähetysdokumenttien (rahtikirja, lähetyslista ymv.) laatiminen
- 10. Varaston tietojärjestelmien käyttö
- 11. Inventointi
- 12. Kuljetusyksiköiden (autot, kontit) kuormaaminen ja purkaminen
- 13. Kuorman sitominen ja varmistaminen
- 14. Vaarallisten aineiden käsittely
- 15. Tavarankuljetus yrityksen autolla
- 16. Asiakaspalvelu ja myynti
- 17. Kielitaito. Mikä? + Tärkeys?
- 18. Joku muu (1). Mikä? + Tärkeys?
- 19. Joku muu (2). Mikä? + Tärkeys?
- 20. Joku muu (3). Mikä? + Tärkeys?

2. Millaista osaamista mielestäsi tarvitsevat varaston työntekijät tulevaisuudessa pitkällä aikavälillä (noin vuonna 2025)? (Monivalintakysymys)

Valitse mielestäsi vain viisi (5) tärkeintä osaamista. Merkitse tekstikenttään tärkeys asteikolla 5-1 (tärkeimmälle 5, vähiten tärkeä 1)

Vaihtoehdot: + *En osaa sanoa -vaihtoehto*

- 1. Vastaanottotarkastuksen suorittaminen
- 2. Varauman tuntemus ja käyttö
- 3. Oikean varastopaikan valinta
- 4. Varastopaikat ja -osoitejärjestelmät
- 5. Trukin ajotaito
- 6. Hävikin syyt ja estäminen
- 7. Keräilyn suorittaminen
- 8. Pakkaaminen ja pakkaus/lähetysmerkinnät
- 9. Lähetysdokumenttien (rahtikirja, lähetyslista ymv.) laatiminen
- 10. Varaston tietojärjestelmien käyttö
- 11. Inventointi
- 12. Kuljetusyksiköiden (autot, kontit) kuormaaminen ja purkaminen
- 13. Kuorman sitominen ja varmistaminen
- 14. Vaarallisten aineiden käsittely
- 15. Tavarankuljetus yrityksen autolla
- 16. Asiakaspalvelu ja myynti
- 17. Kielitaito. Mikä? + Tärkeys?
- 18. Joku muu (1). Mikä? + Tärkeys?
- 19. Joku muu (2). Mikä? + Tärkeys?
- 20. Joku muu (3). Mikä? + Tärkeys?

Varaston tiimi/vuoroesimiesten osaamistarpeet

1. Millaista osaamista mielestäsi tarvitsevat varaston tiimi/vuoroesimiehet lähitulevaisuudessa (noin vuonna 2015)? (Monivalintakysymys)

Valitse mielestäsi vain viisi (5) tärkeintä osaamista. Merkitse tekstikenttään tärkeys asteikolla 5-1 (tärkeimmälle 5, vähiten tärkeä 1)

Vaihtoehdot: + *En osaa sanoa -vaihtoehto*

- 1. Vastaanottotarkastuksen suorittaminen
- 2. Varauman tuntemus ja käyttö
- 3. Oikean varastopaikan valinta
- 4. Varastopaikat ja -osoitejärjestelmät
- 5. Trukin ajotaito
- 6. Hävikin syyt ja estäminen
- 7. Keräilyn suorittaminen
- 8. Pakkaaminen ja pakkaus/lähetysmerkinnät
- 9. Lähetysdokumenttien (rahtikirja, lähetyslista ymv.) laatiminen
- 10. Varaston tietojärjestelmien käyttö
- 11. Inventointi
- 12. Kuljetusyksiköiden (autot, kontit) kuormaaminen ja purkaminen
- 13. Kuorman sitominen ja varmistaminen
- 14. Vaarallisten aineiden käsittely
- 15. Tavarankuljetus yrityksen autolla
- 16. Asiakaspalvelu ja myynti
- 17. Kielitaito. Mikä? + Tärkeys?
- 18. Työturvallisuuden ohjeistus ja valvonta
- 19. Laadunseuranta ja kehittäminen varastossa
- 20. Perehdyttäminen ja työnopastus
- 21. Rekrytointiin osallistuminen
- 22. Varastotoimintojen suunnittelu ja aikataulutus
- 23. Työvuorosuunnittelu
- 24. Varaston tunnuslukuseuranta ja raportointi
- 25. Kustannusseuranta ja raportointi
- 26. Muu (1). Mikä? + Tärkeys?
- 27. Muu (2). Mikä? + Tärkeys?
- 28. Muu (3). Mikä? + Tärkeys?

2. Millaista osaamista mielestäsi tarvitsevat varaston tiimi/vuoroesimiehet tulevaisuudessa pitkällä aikavälillä (noin vuonna 2025)? (Monivalintakysymys)

Valitse mielestäsi vain viisi (5) tärkeintä osaamista. Merkitse tekstikenttään tärkeys asteikolla 5-1 (tärkeimmälle 5, vähiten tärkeä 1)

Vaihtoehdot: + *En osaa sanoa -vaihtoehto*

- 1. Vastaanottotarkastuksen suorittaminen
- 2. Varauman tuntemus ja käyttö
- 3. Oikean varastopaikan valinta
- 4. Varastopaikat ja -osoitejärjestelmät
- 5. Trukin ajotaito

- 6. Hävikin syyt ja estäminen
- 7. Keräilyn suorittaminen
- 8. Pakkaaminen ja pakkaus/lähetysmerkinnät
- 9. Lähetysdokumenttien (rahtikirja, lähetyslista ymv.) laatiminen
- 10. Varaston tietojärjestelmien käyttö
- 11. Inventointi
- 12. Kuljetusyksiköiden (autot, kontit) kuormaaminen ja purkaminen
- 13. Kuorman sitominen ja varmistaminen
- 14. Vaarallisten aineiden käsittely
- 15. Tavarankuljetus yrityksen autolla
- 16. Asiakaspalvelu ja myynti
- 17. Kielitaito. Mikä? + Tärkeys?
- 18. Työturvallisuuden ohjeistus ja valvonta
- 19. Laadunseuranta ja kehittäminen varastossa
- 20. Perehdyttäminen ja työnopastus
- 21. Rekrytointiin osallistuminen
- 22. Varastotoimintojen suunnittelu ja aikataulutus
- 23. Työvuorosuunnittelu
- 24. Varaston tunnuslukuseuranta ja raportointi
- 25. Kustannusseuranta ja raportointi
- 26. Muu (1). Mikä? + Tärkeys?
- 27. Muu (2). Mikä? + Tärkeys?
- 28. Muu (3). Mikä? + Tärkeys?

Varaston päälliköiden/johtajien osaamistarpeet

1. Millaista osaamista mielestäsi tarvitsevat varaston päälliköt/johtajat lähitulevaisuudessa (noin vuonna 2015)? (Monivalintakysymys)

Valitse mielestäsi vain viisi (5) tärkeintä osaamista. Merkitse tekstikenttään tärkeysasteikolla 5-1 (tärkeimmälle 5, vähiten tärkeä 1)

Vaihtoehdot: + *En osaa sanoa –vaihtoehto*

- 1. Vastaanottotarkastuksen suorittaminen
- 2. Varauman tuntemus ja käyttö
- 3. Oikean varastopaikan valinta
- 4. Varastopaikat ja -osoitejärjestelmät
- 5. Trukin ajotaito
- 6. Hävikin syyt ja estäminen
- 7. Keräilyn suorittaminen
- 8. Pakkaaminen ja pakkaus/lähetysmerkinnät
- 9. Lähetysdokumenttien (rahtikirja, lähetyslista ymv.) laatiminen
- 10. Varaston tietojärjestelmien käyttö
- 11. Inventointi
- 12. Kuljetusyksiköiden (autot, kontit) kuormaaminen ja purkaminen
- 13. Kuorman sitominen ja varmistaminen
- 14. Vaarallisten aineiden käsittely
- 15. Tavarankuljetus yrityksen autolla
- 16. Asiakaspalvelu ja myynti
- 17. Kielitaito. Mikä? + Tärkeys?
- 18. Työturvallisuuden ohjeistus ja valvonta

- 19. Laadunseuranta ja kehittäminen varastossa
- 20. Perehdyttäminen ja työnopastus
- 21. Rekrytointiin osallistuminen
- 22. Varastotoimintojen suunnittelu ja aikataulutus
- 23. Työvuorosuunnittelu
- 24. Varaston tunnuslukuseuranta ja raportointi
- 25. Kustannusseuranta ja raportointi
- 26. Muu (1). Mikä? + Tärkeys?
- 27. Muu (2). Mikä? + Tärkeys?
- 28. Muu (3). Mikä? + Tärkeys?

2. Millaista osaamista mielestäsi tarvitsevat varaston tiimi/vuoroesimiehet (piti olla päälliköt/johtajat) tulevaisuudessa pitkällä aikavälillä (noin vuonna 2025)? (Monivalintakysymys)

Valitse mielestäsi vain viisi (5) tärkeintä osaamista. Merkitse tekstikenttään tärkeys asteikolla 5-1 (tärkeimmälle 5, vähiten tärkeä 1)

Vaihtoehdot: + *En osaa sanoa -vaihtoehto*

- 1. Vastaanottotarkastuksen suorittaminen
- 2. Varauman tuntemus ja käyttö
- 3. Oikean varastopaikan valinta
- 4. Varastopaikat ja -osoitejärjestelmät
- 5. Trukin ajotaito
- 6. Hävikin syyt ja estäminen
- 7. Keräilyn suorittaminen
- 8. Pakkaaminen ja pakkaus/lähetysmerkinnät
- 9. Lähetysdokumenttien (rahtikirja, lähetyslista ymv.) laatiminen
- 10. Varaston tietojärjestelmien käyttö
- 11. Inventointi
- 12. Kuljetusyksiköiden (autot, kontit) kuormaaminen ja purkaminen
- 13. Kuorman sitominen ja varmistaminen
- 14. Vaarallisten aineiden käsittely
- 15. Tavarankuljetus yrityksen autolla
- 16. Asiakaspalvelu ja myynti
- 17. Kielitaito. Mikä? + Tärkeys?
- 18. Työturvallisuuden ohjeistus ja valvonta
- 19. Laadunseuranta ja kehittäminen varastossa
- 20. Perehdyttäminen ja työnopastus
- 21. Rekrytointiin osallistuminen
- 22. Varastotoimintojen suunnittelu ja aikataulutus
- 23. Työvuorosuunnittelu
- 24. Varaston tunnuslukuseuranta ja raportointi
- 25. Kustannusseuranta ja raportointi
- 26. Muu (1). Mikä? + Tärkeys?
- 27. Muu (2). Mikä? + Tärkeys?
- 28. Muu (3). Mikä? + Tärkeys?

Varastoalan koulutuskokemukset

1. **Koska ilmoitit taustatiedoissasi suorittaneesi varastoalan tutkinnon (perus/ammatti/erikoisammattitutkinnon), niin mitä osaamista koulutus erityisesti vahvisti ammattitiedoissasi ja/tai taidoissasi? (Vapaapalaute) + En osaa sanoa -vaihtoehto**
2. **Minkä ammattitiedon ja/tai –taidon koulutusta olisit tarvinnut enemmän käymästäsi varastoalan koulutuksesta? Eli mitä jäi puuttumaan verrattuna varastotyössä käytännössä tarvituista? (Vapaapalaute) + En osaa sanoa -vaihtoehto**

Ehdotukset koulutusten kehittämiseksi

1. **Mihin varastoalan koulutusta järjestävien oppilaitosten tulisi erityisesti kiinnittää huomiota? (Vapaapalaute) + En osaa sanoa -vaihtoehto**

Kerro tässä asioita, joita tulisi mielestäsi kehittää varastoalan koulutuksissa. Mihin oppilaitosten tulisi kiinnittää huomiota (esimerkiksi opetustilat, käytetyt trukit, jne.).

2. **Mihin varastoalan koulutuksiin osallistuvien yritysten tulisi erityisesti kiinnittää huomiota? (Vapaapalaute) + En osaa sanoa -vaihtoehto**

Kerro tässä asioita, joita tulisi mielestäsi kehittää varastoalan koulutuksissa. Mihin yritysten tulisi kiinnittää huomiota (esimerkiksi työssäoppijoiden perehdyttäminen, oppisopimusopimukset, jne.)?

Vapaa palaute

1. **Muuta palautetta, kommentteja liittyen kyselyyn ja/tai varastoalan osaamistarpeisiin. (Vapaapalaute) + En osaa sanoa -vaihtoehto**

2. Yhteystiedot

Jos haluat kyselyn tekijän ottavan sinuun yhteyttä, ilmoita yhteystietosi, esimerkiksi mahdollista syvä haastattelua varten.

Pydydyt tiedot: + En osaa sanoa -vaihtoehto

Nimi

Sähköposti

Puhelin

Asia/aihe (esimerkiksi ”haluan osallistua syvähaastatteluun”)

KYSELYN AVOIMET VASTAUKSET

Osaamistarpeet nyt ja tulevaisuudessa

1. Millaista osaamista tarvitaan mielestäsi työyhteisöissä lyhyellä aikavälillä (noin vuonna 2015)?

Seuraavassa löytyvät kaikki vastaukset kysymykseen. Kirjoitusvirheitä ei ole korjattu.

1. atk-osaamista tarvitaan enemmän ja enemmän. Englannin kieli on ainakin meillä tärkeä kun emoyritys on ruotsalainen.
2. *-Kommunikointitaidot -alan tietotekniikkaosaaminen -asiakaspalvelutaidot - esimiesten perehdyttämisaosaaminen - ihmisten kautta johtaminen - ymmärrys yhteiskunnan toiminnasta - työyhteisön jäsenenä toimiminen - työssä vaadittava kielitaito - omasta työkunnosta huolehtimisen taito -vastuu itsestä ja oma-aloitteisuus*
3. Kommunikointi- ja viestintätaidot ovat tärkeässä asemassa. Tietotekniikan osaaminen kuuluu itsestään selvyyksiin, joten silläkin on iso rooli. Tiedon jalostaminen ja soveltaminen tulevat korostumaan.
4. Fyysistä kuntoa
5. tietotekniikka taitoja sekä trukilla ajoa
6. ict-osaaminen vankka ajokortti kohderyhmien tuntemus kohderyhmien tarpeiden vaatimukset talousnäkökulmat tunnettava
7. Tekemisen ja varastoinnin hallinnan kehittämisen merkitys ja ymmärrys Kustannustehokkuuden/Kannattavuuden näkökulmasta. Oman tekemisen/tiimin/yksikön tekemisen ymmärrys tavoitteiden saavuttamiseksi - johtaminen avainasemassa = Leadership taidot. Järjestelmä/tietotekniikkaosaaminen.
8. Kotimaan maantieto täytyy olla hyvin hallussa.
9. tietotekniikkataitoa ehdottomasti, omalla kohdallani kielitaitoa
10. Tietotekniikan hallintaa
11. ATK:n ja erilaisten koneiden käytön osaamista, asiakaspalvelua
12. Vanhat työn tekijät jäävät jälkeen yli päättään kaikessa ilman koulutusta .Rahvasta ei käytännössä kouluteta ta:n puolesta kuin juuri välttämätön jos sitäkään.Työ elämä muuttuu niin kovaa että kaikkien tulisi saada edes jotain alan uutta koulutusta.
13. *Varastoala siirtyy ja on siirtynyt yhä enennevässä määrin automaatioon, jolloin tietoteknisen osaamisen tarpeet ovat merkittävästi suurentuneet. Tähän koulutusosaan pitäisi ehdottomasti myös satsata lisää. Monet tietoteknisistä järjestelmistä toimivat vain englanniksi ja alan termistökin on myös muuttunut paljon englanniksi, joten varastoalan koulutuksiin voitaisiin lisätä ainakin englanninkielisen varastosanaston koulutusta.*
14. Tietotekniikan osaamista
15. yt neuvottelust
16. Tietotekniikka,työsopimus,tulospalkkaus
17. Suomen kielen keskimääräistä taito on hyvä olla. Toisaalta maahanmuuttajan integroituminen on nopeampaa nopean työllistymisen kautta, mutta työsuojelu- ja työkuultuuriasiat vaativat jonkin asteisen kielitaidon, jotta vaaratilanteilta ja konflikteilta on mahdollisuus kohtuullisessa määrin välttyä.
18. tietotekniikkataidot, yhteistyötaidot, asiakaspalvelutaito, kielitaito
19. Englanninkieli, käyttöjärjestelmät, työturvallisuus- ja ensiapukoulutus, Laaja Trukkikoulutus

20. Moniosaajia

21. Työntekijöillä tulee olla hyvät perustiedot omalla alalla olevista tehtävistä. Kansainvälistymisen myötä kielitaidon merkitys korostuu.

22. Erilaisten atk-laitteiden osaamisen tarve kasvaa jatkossa voimakkaasti. Asiakaspalveluosaamisen tarve kasvaa

23. Ala kansainvälistyy ja joukossa on oltava henkilöitä, joilla on riittävä kielitaito suomen lisäksi. Erilaiset palveluvaatimukset tulevat ohjaamaan työskentelyä, joten tietojärjestelmiä on kehitettävä niitä tukemaan ja niitä on myös osattava käyttää.

24. Asiakaspalvelu, tietotekniikkataidot

25. Logistiikan hallintaa käytännön tasolla, soveltamista nykyaikaisiin käytäntöihin ja työmenetelmiin. Työturvallisten toimintatapojen käytäntöön soveltamista nykyaikaiseen toimintoihin. Ei vanhoja jo aikansa eläneitä käytäntöjä!

26. tietotekniikka tulee olemaan isossa roolissa

27. -hyvä englannin kieli pakollinen, saksa/venäjä/kiina eduksi -hyvä tietotekninen osaaminen (perustoimisto-ohjelmat, erittäin hyvä Excel -osaaminen, esimiestasolla simulointi- ja mallinnusosaamista, hyvä osaaminen toiminnanohjausjärjestelmistä, tietoisuus sosiaalisen median käytöstä ja hyödyntämisestä oikein -perustaidot ja -osaaminen kunniaan: ammat-tiosaaminen pitää olla hallussa -insinööriaineiden osaaminen tärkeää: matemaattiset ja tekniset perusteet yhdistettynä taloudelliseen näkökulmaan -rohkeutta, oman itsen johtamista, itsenäinen työskentely, mutta myös muiden kanssa toimiminen -viestintäosaaminen

28. Tietotekniikka-alan osaamista

29. Tiimityöskentelytaitoja, työnantajan käyttämien tietojärjestelmien hallintataitoja.

30. ihmissuhdetaidot, sosiaaliset taidot ict-perustaidot englanninkielen taito varastoteknologian tuntemus omaa vaadittavat pätevyudet, mm. trukinajokortti, työturva, ensiapu käsitys varasto- ja logistiikka-alasta yleensä osana elinkeinoelämää

31. Englanti Perustietotekniikka; Office yms. Langattomat sovellukset

32. - laajempi kielitaito (englanti) - hyvä asiakaspalvelu- ja vuorovaikutustaidot - hyvä työelämäosaaminen -sujuvat atk-taidot

33. viestintä kommunikointi, kestävän kehityksen, eettisiä ja estettisiä taitoja, kielitaitoa sekä erilaisten tietojärjestelmien hallintaa

34. Kieli ja tietotekniikan perusosaaminen

35. työviihtyvyyden parantamisen työkalut. työntekijöiden motivoinnin kasvattamisen työkalut. ruotsin / venäjän kieli.

36. Tietotekniikan osaamistarve on merkittävä

37. Sosiaaliset taidot Eri kulttuurien kohtaamisen taito Tiimityö Englanti Tietokoneen / käsipäätelaitteenkäyttö

38. sosiaalisia taitoja, että tulee toimeen ihmisten ja asiakkaiden kanssa

39. joustavaa, ahkeraa, motivoitunutta

40. atk taidot sekä vähintään englannin kieli

41. -portaittain etenevät ammattitaidot. -tiimityöskentelytaidot -atk-taidot -kielitaito

42. Tietotekniikka taitojen kehittämistä sekä tiimmi työskentelyä.

43. Tietotekniikassa vähintään perusohjelmien tuntemus, Kieli : Englanti

44. Yhteistyötaidot

45. Venäjän kieli ja tietotekniikkataitojen kehittäminen.

46. - tietotekniikka - yhteistyökyky muiden työntekijöiden kanssa - ymmärrys koko yrityksen toiminnasta ja oman työn osuudesta siinä - tarkkuus ja huolellisuus - moniosaaminen (keräily, tavarantoimitus, saldojen tarkastelu/korjaus, inventointi)

47. Atk osaamista oli ala mikä tahansa. Kaikilla suomalaisilla ei ole edes perusosaamista tekstinkäsittelyssä saati taulukkolaskenta yms ohjelmistoissa

48. Lakiasiat, logistiikan perusasiat
49. Työelämätaidot, esimiestäidot, asiakaspalvelu/verkostotoimintataidot
50. Englanti on hyvä hallita, perus smalltalk ja ammattisanasto. Tietotekniikka muuttuu haastavammaksi koko ajan ja pitää hallita monenlaisia ohjelmistoja.
51. kielitaidoista ruotsi, venäjä. Tietotekniikassa vähintään perustiedot/taidot
52. Tietotekniikkataitoja
53. ATK, kielitaidot (englanti, venäjä varmasti tulevaisuudessa tärkeämpää kuin nykyään), moniosaamista kun joka paikasta vähennetään henkilöstä että henkilö osaisi ajatella teknisesti, kaupallisesti jne.
54. Varasto- ja logistiikka-alan peruskoulutusta (esim. oppisopimuksella tms.)

*Punaisiin teksteihin viitattiin seuraavassa kysymyksessä
– osaamistarpeet pitkällä aikavälillä.*

2. Millaista osaamista tarvitaan mielestäsi työyhteisöissä pitkällä aikavälillä (noin vuonna 2025 ja siitä eteenpäin)?

Vapaita vastauksia kysymykseen tuli 48 kappaletta seuraavasti

1. Englannin kieli ja atk taidot vielä suuremmassa roolissa.
2. Kaikki edellä mainitussa kohdassa kerrottu. Lisäksi monialaisuutta ja halua siirtyä tehtävästä toiseen. Kansainvälisyyden ymmärtäminen ja monikansallisessa toimintaympäristössä toiminta. Liikkuminen työn mukana. Lisääntyvä erilaisuuden sieto ja hyödyntäminen; joustavuus kaikessa.
3. Tietotekniikan taidot täytyy olla todella hyvät. Englannin kielen taito on myös välttämätön. Asiakaspalvelutaitoja tullaan vaatimaan lähes tehtävästä riippumatta.
4. Tietojärjestelmien tuntemusta ja kielitaitoa
5. Englanti, tietotekniikka, tavarankäsittely
6. kansainvälistymisen vaatimukset moniammattiosaamista yms.
7. Järjestelmäosaaminen. Leadership-taidot. Englannin kieli, mahdollisesti venäjän kieli.
8. tietotekniikka
9. Tuotetuntemusta, logistiikan sekä materiaalivirtojen hallintaa. Asiakaspalvelua, kustannustietoutta
10. Sopeutumista erilaisiin työympäristöihin ja -aikoihin.
11. atk/asiakas/ihmis-suhde taitoja
12. Sama kuin edellisessä kysymyksessä, mutta enemmän painotettuna.
13. Tietotekniikka
14. verkostoitumistaidot, kielitaito, informaatiotekniikan osaaminen ja hyödyntäminen, läpinäkyvyyden ymmärtäminen ja sen hyödyntäminen.
15. tietokoneohjelmien käyttöä
16. TYöhyvinvointi ja palkkaus.
17. Varastoalalla ei mielestäni ole korkean ammattipätevyyden vaadetta myöskään lähitulevaisuudessa, vaan työt on mahdollista perehdyttää uudelle tulijalle. Kielitaitovaatimukset pysyvät ennallaan, eli välttämätön osaaminen Suomen kielestä on oltava, välttyäksemme työturvallisuuden heikkenemiseltä ja mahdollisilta kielimuurista johtuvilta konflikteilta. Tietotekniset taidot tulevat korostumaan nykyisestä, mutta pääsääntöisesti tietotekniikan hyödyntäminen perus rivivarastomiehellä tulee olemaan yksinkertaisen suorittavan tekniikan käyttöä.

18. yhteistyö- ja tiimityöskentelytaito, joustavuus, tietotekniset taidot, monikulttuurisuus, kielitaito
19. Tietotekniikka, kielitaidot, Trukkikoulutus, logistiikan sähköiset palvelut
20. Moniosaajia
21. Pysyminen kehityksen kyydissä tulee tuottamaan haasteita
22. Varastoala muuttuu koko ajan enemmän palvelumuotoiseksi. Perinteisen lava sisään-lava ulos toiminnan rinnalle tulee jatkuvasti lisäarvopalveluja, joita tulee esim. ketjussamme huomioida ja tehdä kilpailukyvyyn parantamiseksi. Uskoisin, että pitkän tähtäimen suunnitelmansa reilun kymmenen vuoden päässä suuri osa esim. myymälöiden nyt tekemistä asioista pyritään hoitamaan jo varastolla.
23. Asiakaspalvelu, tietotekniikkataidot, vuorovaikutustaidot, monikulttuuriset taidot
24. Logistiikan osaajien kielitaidon parantaminen, ei vain englanti! Moniosaajien kouluttamisen tärkeyden ymmärtäminen, ei vain varastomiestä vaan varastomies autonkuljettaja tai myyjä varastomies jne... Työturvallisten työtapojen kouluttaminen käytäntöön ja osaamisen päivittäminen!
25. erilaiset älysovellukset varmaan käytössä ja osa todennäköisesti ei äidinkielellä joten tietotekniikka ja kielet
26. **Samoja, mutta kilpailu vain kiristyy: yrittäjyyttä tarvitaan**
27. Tietotekniikka-alan osaamista
28. Tiimityöskentelytaitoja, johtamistaitoja (itsensä ja muiden johtaminen), moniosaamista, kielitaitoa (väh. englanti), erilaisten tarvittavien sovellusten hallinta (IT)
29. ict-teknologioiden käyttötaito korostuu monipuoliset kielitaidot eduksi ihmissuhdetaidot edelleen tärkeitä
30. Englanti, venäjä Tietotekniikan opiskelussa tekniikan mukana pysyminen. Omaaloitteellisuuden korostaminen.
31. laajempi kielitaito (englanti, saksa, venäjä) - hyvä asiakaspalvelu- ja vuorovaikutustaidot - hyvä työelämäosaaminen - sujuvat atk-taidot
32. tietotekniikka, turvallisuus
33. **En osaa sanoa**
34. työntekijän kiinnostuksen kasvattaminen omaan työympäristöön. osaamisen laajentaminen. työviihtyvyyden kehittäminen. työmotivaation lisääminen
35. tietotekniikka, työkoneiden käyttövalmius, ehkä englanninkieli?
36. sosiaalisia taitoja ja tietotekniset taidot lisääntyy
37. Tietotekniikka ja kielitaito tulee korostumaan. Etenkin tekniikan käyttö yleensäkin.
38. oma- aloitteisuutta, aktiivisuutta, kiinnostusta työtä kohtaan
39. Edelleen kielitaitoja ...englanti venäjä, saksa
40. -Uuden kaluston tunteminen -LEAN-strategian tunteminen
41. Yhteistyökyvykkyyttä
42. Kieli : Englanti Tietotekniikan osaaminen laajaa.
43. No varmasti tietotekniikka valtaa alaa entistä enemmän. Työnkiertojen lisääntyminen, jolloin moniosaamista arvostetaan.
44. kielitaito, laajaa atk osaamista.
45. Työhyvinvointia
46. Analyttisyys, luovuus (ei välttämättä yhtä aikaa ja samalla henkilöllä) Visio...
47. **Sama kuin edellinen. Kielitaitoa pitäisi varmaan olla kattavampi, esim. venäjä englannin lisäksi.**
48. Varasto- ja logistiikka-alan koulutusta

Varastoalan koulutuskokemukset

1. Koska ilmoitit taustatiedoissasi suorittaneesi varastoalan tutkinnon (perus/ammatti/erikoisammattitutkinnon), niin mitä osaamista koulutus erityisesti vahvisti ammattitiedoissasi ja -taidoissasi?

Vastauksia kysymykseen saatiin 11 henkilöltä.

1. Kokonais kuva laajenee näkee eteen ja taakse että mitä on tehty ja miksi tehdään.Oma mielenkiinto nousee kun tajuaa syvemmin asioita.
2. Tilaus, ja toimitusketjun hallintaa sekä vaarallisten aineiden kuljetusta/käsittelyä. (ADR)
3. Perustutkinnon vahvuus oli siinä, että se antoi monipuolisen kuvan varaston kaikista eri prosesseista. Oppisopimuksen myötä oppi tekemään kaikkia eri työtehtäviä varastossa. En näe, että yksikään tutkinnonosa olisi korostunut liialti.
4. esimiestäidot. osaamista laajemmilta alueilta kuin normaalit rutiinit olivat. trukin ajotaito.
5. - Varaston tunnuslukujen ymmärtäminen ja merkitys yrityksen toiminnalle - Kustannuslaskenta avasi fyysisen varastotyön taustalla olevien toimintojen hinnan. Henkilökohtainen ja alaisten kehittämissuunnitelma on ollut eduksi.
6. Yrityksen omien järjestelmien perusteellinen tutustuminen ja käyttö harjoitustehtävissä.
7. Kokonaisnäkemys varastosta laajeni , kehittäminen parani , ymmärrys käytäntöihin .
8. Kaikkia varastonhallintaan liittyviä osa-alueita.
9. Kaikkea mikä liittyy logistiikkaan, myöskin lakipäuvä oli todella hyvä!
10. En ole tarvinnut koulutusta työssäni
11. yritystietoa ja eri varastojärjestelmistä lisätietoa,abc-analyysin käyttö

2. Minkä ammattitiedon ja/tai taidon koulutusta olisit tarvinnut enemmän käymästäsi varastoalan koulutuksesta?

Vastauksia kysymykseen saatiin 7 henkilöltä, joista yksi oli tyhjä.

1. -
2. Koulutuksessa oltaisiin jo vuonna 2009 käydä enemmän läpi automaattioratkaisuja, jotka ovat jo nyt tulleet alalle ja olleet esimerkiksi Keski-Euroopassa nykypäivää jo pitkään.
3. Tutkinto antoi monipuolisen koulutuksen. Vaikkakin perustutkinnon ei ole tarkoitus tuottaa esimiehiä, menee mielestäni hukkaan hieman oppia. Työhönperehdyttäjän taidot olisi hyvä lisä tutkintoon. Mielestäni tutkinnon suorittaneella on hyvät lähtökohdat tähän tehtävään.
4. ehkä vielä enemmän henkilöstöasioita.
5. Kielitaito
6. -Tietotekniikkataidot.
7. tietojärjestelmät

Ehdotukset koulutusten kehittämiseksi

1. Mihin varastoalan koulutusta järjestävien oppilaitosten tulisi erityisesti kiinnittää huomiota?

Vastauksia kysymykseen saatiin 38 henkilöltä.

1. Mahdollisimman paljon opetusta pitäisi viedä työpaikoille. Teoriaosuudet koulumaisessa ympäristössä minimiin. Webinaarit ja muu tietotekniikalla avustettu teoriaopetus käyttöön. Myös trukkikoulutukset työpaikoille. Vaatii kouluttajilta monipuolista osaamista. Henkilökohtaistamisen idea kaikille tutkintotasoille. Perehdyttämistaitojen opastus työpaikoille.
2. Kustannuslaskelmien opetukseen ja varastotoiminnan optimoimiseen kustannusten vähentämiseksi.
3. Kunnollisten opetusvarastojen kehittäminen
4. kansainvälistyminen, teknisessä kehityksessä mukana pysyminen, yrityselämän seuraaminen, oikeanlainen koulutus sekä tarpeiden huomioon ottaminen,
5. Tiimityön ja tiedon yhteisöllisyyden tärkeyttä - tiedon jakaminen jotta nk hiljaista tietotaitoa ei enää olisi. Laadun ja huoletellisuuden painotus vaikka aikataulut kiristyvät koko ajan => hävikin minimointi ja hallinta sekä ehkäiseminen ("jokainen menetetty € on liikaa" Kannattavuuden ja kustannustehokkuuden merkityksen ymmärtäminen omaan työtehtävään nähden.
6. Nykyaikaisten menetelmien opettaminen, asiakaspalvelu ja kustannusseuranta
7. Koulutuksen laatu ja että tutkintoon lähtijöitä tuetaan.
8. Opiskelija-aines olisi tarpeeksi laadukasta.
9. Työturvallisuus, toimitusketjun hallinta, toimitusketju, projektityöskentely, ERP-osaaminen, työlait, työehtosopimus, esimiestyö, muutosjohtaminen, tavaran seuranta
10. Opetusääkköihin, työturvallisuustteen (esim ergonomia), järjestelmätunte mukseen
11. johdon ja alaisten oikeaan kohtaamiseen.
12. Työsuojeluun, ergonomiaan, työn kuormittavuuteen, käsin tehtäviin nostoihin. Töiden suunnitteluun sellaiseksi, että työssä olisi mahdollisuus selvitä eläkkeelle saakka.
13. työyhteisössä toimiminen, opetusvarastoihin oikeita asiakastilanteita, monipuolisesti trukkitarjontaa
14. Trukkitoiminta työmaalla, työturvallisuus
15. Oppilaitosten tulisi sisällyttää opetukseen mukaan riittävästi käytännön harjoitteita. Opetettavat aiheet avautuvat opiskelijoille paljon paremmin, kun niitä harjoitellaan käytännössä. Trukkikoulutukseen täytyy panostaa, pätevää ajajaa ei saa aikaiseksi muutamassa päivässä.
16. Modernien ajantasalla olevien järjestelmiin ja laitteisiin. Oppilaitosten pitäisi pystyä olemaan mielellään etunenässä menossa uusiin tuleviin systeemiin
17. Tilojen tarkoituksenmukaisuus, laitteiden ja järjestelmien ajantasaisuus, opettajien koulutus
18. Käytännön opastamiseen ja työturvallisiin työtapojen opastamiseen. Oikeat työskentelytilat, nykyaikaiset opetustilat teoria opetukseen, tätä päivää. Monipuolinen opetus ja ehdottomasti työssäolevia henkilöitä ohjaa alan saloihin ennen kuin laitetaan oppilailaita työssä oppimiseen. Nykyisin ei ole aikaa opettaa perusasioita työpaikoilla. Pohja tieto hallittava ennen kuin alan töihin mennään, ei haku ammuntaa muuten menee maine!
19. Mahdollisimman monipuolinen koulutus ja paljon käytännön opetusta

20. Koulutusohjelmien tehokkuuteen
21. Ensinnäkin varastoalalle tulisi saada "imagon parannus", joka voisi osaltaan lisätä alalle pyrkiviä OIKEASTI motivoituneita henkilöitä. Yleisiä työelämävalmiuksia (esim. tiimi- ja projektityöskentelyä) voisi opettaa perusopetuksen lisäksi. Englannin kieli.
22. Varastoalan ja sen koulutuksen arvostuksen nostaminen. Monimuotoinen koulutus, vain perusasiat koulun tiloissa, muu oikeissa yrityksissä.
23. Ajanmukainen kalusto, olipa kyseessä tietotekniikka tai joku muu vempale. Seurata alan kehitystä ja pitää koulutus kehityksen mukana.
24. - trukkikorttikoulutuksen yhtenäistäminen ja pakolliseksi saaminen sekä uusintanäyttö 5 v välein - varastoalan koulutustarpeen tiedostamisen lisääminen yrityksissä ja yhteiskunnan päättäjissä, jotta asenne "eihän varastossa mitään tarvitse osata"
25. opettajiksi innostavat konkarit, joilla on laaja kokemus ja tietotaidot. myös persoona on tärkeä. vierailut esimerkiksi koulukavereiden työpaikoilla?! mulla ei esim ole muista varastoista juurikaan kokemusta/näkemyistä.
26. Koko tilaus-toimitusketjun prosessiin.
27. Pysyä varastoalan kehityksessä mukana myös opetuksessa. Ala kehittyy ja automatisoituu kovaa vauhtia.
28. motivaatioon
29. Lähipäivien sisällön tulee olla tiukkaa jottei tule tunnetta että matkustaa turhaan suomen päästä päähän muutaman löysän päivän takia
30. Aikataulutukseen ja niiden seurantaan.
31. Työturvallisuus,ergonomia,työn raskaus
32. Riippuen mahdollisuuksista itse yrityksestä , niin enemmän käytännön koulutusta .
33. Työturvallisuus
34. Asiasta enemmän tietäviä opettajia
35. Työelämän muutokset, osaavan työvoiman saatavuus, erilaiset työnorganisointi/ohjaustavat, turvallisuus, tuloksellisuus
36. Tietotekniikan lisääntymiseen työnteossa.
37. perusasiat kuten rahtikirjojen täyttö sekä muut asiakirjat
38. työasenteen parantamiseen

2. Mihin varastoalan koulutuksiin osallistuvien yritysten tulisi erityisesti kiinnittää huomiota?

Vastauksia kysymykseen saatiin 35 henkilöltä, joista yksi oli tyhjä vastaus.

1. Kunnan perehdyttämisohjelma kirjallisena työpaikoille. Perehdyttäjien koulutus. Oppisopimukset ajan tasalle henkilökohtaistamisineen. Ei yhtään turhaa koulun penkillä istumista vaan toteutus työpaikalla. Pois esimerkiksi Alvarin temppurata tehtävät. Työpaikoilla niitä ei pidä hyväksyä lainkaan. Työnantajat saatava tietoisiksi moisesta hölynpölystä!
2. Enemmän työtehtävämahdollisuuksia ja vastuun tarjoamista.
3. perehdytys
4. koulutuksen osa-alueiden oikeanmukaisuuteen. että koulutus on sitä mitä on ammatin vaatimuksetkin.
5. Työelämäyhteistyön kehittämiseen oppilaitosten kanssa sekä harjoittelu/työssäoppimisen laatuun
6. Perehdytys tuppaa jäämään huonolle kaikki puuhailevat omiaan opiskelija jää helposti vaille apua ja tekee niin kuin ennenkin.

7. Harjoittelijat eivät ole valmiita työntekijöitä.
8. Työturvallisuus, toimitusketjun hallinta, toimitusketju, projektityöskentely, ERP-osaaminen, työlait, työehtosopimus, esimiestyö, muutosjohtaminen, tavarantoiminnan seuranta
9. Koko opintoprosessin täytyy olla selkeää sekä yrityksen pitää myös vastuullisesti sitoutua koulutukseen. Kaikkia opintojaksoja ja aikatauluja täytyisi valvoa tarkemmin, näin varmistetaan, että kaikki sujuu suunnitellusti.
10. Oppisopimusta paikkoihin, perehdytykseen
11. Työsuojeluun, ergonomiaan, työn kuormittavuuteen, käsin tehtäviin nostoihin. Työiden suunnitteluun sellaiseksi, että työssä olisi mahdollisuus selvittää eläkkeelle saakka.
12. työssäoppijoiden perehdytys ja valvonta, palautteet, tutkintorakenteen mukaiset työtävät
13. Työtarkkuuteen panostaminen
14. Yritysten tulisi sitoutua kunnolla opiskelijan opettamiseen. Opiskelijalle tulisi antaa kunnollinen perehdytys ja mahdollisuus sekä tuki opetella kaikkia tarvittavia tutkinnonosia. Ikävää on, että joissain yrityksissä harjoittelu tuppaa jäämään miltein keräilyyn kokonaan.
15. Työssäoppijoiden perehdyttäminen harjoittelupaikkansa toimintaa on ensisijaisen tärkeää ja siihen pitäisi panostaa
16. Työpaikkaohjaajien koulutus, perehtyminen näyttöjen vastaanottamiseen ja arviointikriteereihin
17. Yritysten on tuotettava voittoa jotta se pystyy toimimaan, jos se sitoutuu ottamaan harjoittelijan niin yhteistyö pitää olla saumatonta! Työssä oppimisen pitää tapahtua niin että myös vastuu kouluttajasta ja työhön opastajasta, tietää ja osaa mitä työhön tässä oppimispaikassa kuuluu! Vaatia että oppilaitos on mukana työssäoppimisesta muutenkin soittamalla miten menee ja vaatia oppilaitokselta osaamista alalta (varastologistiikasta 2013) ei vuodelta 1995. Nykyinen malli ei ole hyvä!
18. Käyttää aikaa perehdyttämiseen
19. Turvallinen ja tehokas toiminta, lainsäädännön tuntemus.
20. Työpaikkaohjaajien ja yhdyshenkilöiden sitouttaminen tehtäviin ja sovittuihin asioihin.
21. Henkilöiden motivointi. Oikeiden henkilöiden edelleen koulutus. Aktiivinen yhteistyö oppilaitosten kanssa oikeanlaisen koulutuksen varmistamiseksi.
22. Nähdä vahvuutena uusien työntekijöiden koulutus Oppisopimuspaikkoja lisää, kesätoimia lisää
23. Antaa opiskelijoille paineeton mahdollisuus opiskella.
24. Yritysten tulee nostaa varastotyö oikeaan arvoon ja todella ymmärtää osaavien varastotyöntekijöiden merkitys yrityksen kannattavuudelle. Pitää oppia laskemaan huonosti toimivan logistiikan (esim. tavarantoiminnan meno väärään osoitteeseen) todelliset kustannukset.
25. selkeä ja tiivis oppimateriaali. kokeneet, innostavat kouluttajat.
26. Mitä juuri sen työn tekeminen vaikuttaa ketjussa seuraavalle ja mitä tapahtuu ketjussa ennen sinun työtä. Koko prosessi otettava huomioon.
27. siihen että otetaan työssäoppijoita vaan jos on aikaa perehdyttää niitä
28. Enempi kehittää sitä käytäntöä vastaavaksi. Eli jättää turhia "vanhahkoja" pakollisia osia pois ja lisätä tilalle jotain uutta, joka on arkea varastoilla.
29. -
30. Työssä oppimista ja työpaikkakoulutajan todellinen tuki tulisi olla mitattavissa. Eli onko sitä lainkaan?
31. Sitouduttava tukemaan työnohessa tehtävää opiskelua, opastamalla tarvittaessa yrityksen järjestelmiin, joita koulutuksessa joudutaan käyttämään.
32. Sitoutuminen, Suunnittelu, annetaan mahdollisuus tehdä koulutussuunnitelman töitä oikeasti.
33. työssäoppijoiden saatava monipuolisempia töitä yrityksen sisällä.

- 34. Perusteelliseen perehdyttämiseen.
- 35. laatuun

Vapaa palaute

1. Muuta palautetta, kommentteja liittyen kyselyyn ja/tai varastoalan osaamistarpeisiin.

Vastauksia saatiin 13 kappaletta, joista yksi oli tyhjä.

1. Kyllä meidän pitää varmistaa ihmisten luku- ja kirjoitustaito. Se on kaiken A ja O. Luki-tms. vaikeuksista kärsiviä on tuettava niin, että pystyvät työhön. Varastoalan osaaminen on nostettava arvostettavaksi, niin että rekryyttejä löytyy riittävästi. Työnantajia on rohkaistava työllistämään myös varastoalalle vajaatyökykyisiä.
2. Hyvä että kehitys kiinnostaa koulutusta tarvitaan tulevaisuudessa kokoajan lisää.
3. Ainakin vuonna 2009 jaettiin varastoalan ammattitutkintoja varsin heppoisin osaamisin. Oli ikävää huomata, että omalta jaksoltani pääsi läpi henkilöt, jotka eivät edes paneutuneet koko asiaan juuri lainkaan ja näyttötutkinnot vedettiin läpi ihan "vasurilla". XXXXX oli näyttötutkintojen vastaanottaja ja jotakin vastuuta kaivattaisiin myös heiltä.
4. Kysely on mielenkiintoinen ja mielestäni tärkeä. Liitän linkin aiheeseen liittyvään opin-näytetyöhön, jossa olen käsitellyt samaa aihetta myös. Toivottavasti siitä on jotain apua.
<http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2012112917328>
5. Varastologistiikan osaajien saaminen mukaan oppimisen laadun parantamiseksi on tärkeää yrityksille ja Suomelle. Nykyinen malli ei palvele yrityksiä ja alisuorittajia on paljon alalla joka näkyy mm. ammattilaisten päivitys koulutus puuttuu alalta. Ala on muuttunut 2000 luvulla paljon ja tulee muuttumaan tulevaisuudessa, mutta onko osaaminen pysynyt mukana, ei! Varastoalan koulutus on edelleen vasemman jalan hommia ja puhun 38 vuoden kokemuksella!
6. Tuo viiden kohdan raja-alue edellä olevissa kysymyksissä jokseenkin väistämättä tuhoaa vastausten luotettavuuden (reliabiliteetti ja validiteetti ... opinnäytetyö!) Minä en rohkenisi tutkijana, so. opinnäytetyön tekijänä tehdä kriittikittömästi vastauksista juuri mitään johtopäätöksiä.
7. Hienoa, että tätäkin näin selvitetään. Toivottavasti saadaan hyvät OPS-perusteet.
8. Sisälogistiikan työt on saatava oikeaan arvostukseen, jotta ymmärretään oikein koulutuksen merkitys ja hyödyt.
9. Verkostoituminen? Koulun jälkeen kaikki hajaantuvat, ei ole mitään yhteistä enää, vaikka voisi olla.
10. -
11. Erikoisammattitutkinto oli kokonaisuudessaan parasta antia mitä olen saanut oppisopimus opiskeluissa. Johtuen varmaankin asian uudesta minulle. Myös perustutkinto avasi näkemystä kun ei tiennyt varastotyön "oikeista" asioista mitään. Mielestäni at ja pt ovat niin lähellä toisiaan että ne voisi yhdistää yhdeksi tutkinnoksi.
12. Varastoalan koulutusta ei ole ammattikouluissa, joten tervetullutta on se että sitä järjestetään. Näin ollen alalla käytetyt termistöt ja työkäytännöt tulevat hyvien työkäytäntöjen ja alalla olevien määräysten mukaisiksi.
13. Tärkeiden kysymysten kanssa tässä ollaan liikkeellä, mutta vastaaminen tuntuu joskus yllättävän työläältä.

HAASTATTELUKYSYMYKSET ASiantuntijoille

Haastattelut kesäkuu 2013

1. Paikkakunta missä olet töissä?
2. Koulutus?
3. Työpaikka ja asema?
4. Työkokemus? Varastotyökokemus?

5. Millaista **osaamista** tarvitaan mielestäsi **tällä hetkellä** työyhteisöissä?

6. Millaista **osaamista** tarvitaan mielestäsi työyhteisöissä **tulevaisuudessa**?

- (kys. 7-9, viisi tärkeintä, v. 2015 ja v. 2025)
7. Minkälaista osaamista varastotyöntekijät mielestäsi tarvitsevat?

8. Minkälaista osaamista tiimi/vuoroesimiehet varastoissa mielestäsi tarvitsevat?

9. Minkälaista osaamista varasto/logistiikkapäälliköt varastoissa mielestäsi tarvitsevat?

10. Mitä kokemusta sinulla on varastoalan koulutuksista?
11. Miten kehittäisit varastoalan koulutuksia?

12. Mitkä kyselyn vastauksista olivat sinulle yllätyksiä?
Minkä kanssa olit taas samaa mieltä?

13. Muuta aiheeseen liittyvää (varastot, kysely)?

HAASTATELLUT ASIAANTUNTIJAT

| Asiantuntija | Työpaikka | Asema | Paikkakunta | Ryhmä |
|---------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------|--|
| Kristiina Forss | Heinon Tukku Oy | Henkilöstöjohtaja | Espoo | Työnantaja, tutkintotoimikunta |
| Anita Hélen | Easmar Oy | Yrittäjä-puoliso | Kuopio/Kouvola | Työnantaja, tutkinnonsuorittaja |
| Tapio Honkanen | Taplog Oy | Yrittäjä, konsultti/kouluttaja | Oulu | Kouluttaja |
| Ari Isosalo | Puukeskus Oy | Varastomyyjä, Pääluottamusmies | Tampere | Työntekijä, luottamusmies, tutkinnonsuorittaja |
| Minna Lindholm | Nalco Finland Manufacturing Oy | Varastopäällikkö | Loviisa | Työnantaja, tutkinnonsuorittaja |
| Sari Mattila | JAKK Koulutus Oy | Toimialavastaava | Tampere | Kouluttaja |
| Juha Pantsu | Valio Oy | Varastopäällikkö | Jyväskylä | Työnantaja |
| Raimo Pirinen | VR-Yhtymä Oy, kunnossapito | Varastoesimies | Oulu | Työnantaja, tutkinnonsuorittaja |